



Laura Klaavuniemi

KANSAINVÄLINEN KORKEAKOULUOPETTAJUUS

Case: Erasmus-opettajavaihto



KANSAINVÄLINEN KORKEAKOULUOPETTAJUUS

Case: Erasmus-opettajavaihto

Laura Klaavuniemi
Opinnäytetyö
Kevät 2014
Liiketalouden koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma, liiketoimintaosaaminen

Tekijä: Laura Klaavuniemi

Opinnäytetyön nimi: Kansainvälinen korkeakouluopettajuus: Case: Erasmus-opettajavaihto

Työn ohjaaja: Päivi Aro

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2014

Sivumäärä: 68 + 2

Työn toimeksiantajana oli Oulun seudun ammattikorkeakoulun Liiketalouden yksikkö ja työ oli osa Oamkin kestävä kehityksen hanketta. Ammattikorkeakoulut ovat käyneet läpi lakiuudistuksen, joka uudisti myös ammattikorkeakoulujen rahoituksen. Uudistuksen myötä Erasmus-opettajavaihtotoiminnan rooli kasvaa tulevaisuudessa yhä tärkeämmäksi. Jatkossa yhä isompi osa ammattikorkeakoulujen rahoituksesta on sidoksissa koulujen kansainvälisyysasteeseen, johon myös henkilöstön liikkuvuus vaikuttaa. Opetusvaihdot ovat henkilöstölle todistetusti hyödyllisiä ja opetusvaihtoihin voisi saada enemmänkin henkilökuntaa osallistumaan mukaan.

Toimeksiantaja halusi kartoittaa vaihdossa käyneiltä henkilöstön jäseniltä, millä tavalla henkilö on hyötynyt opettajavaihtoista ja millä perusteilla hän kannustaisi kollegoita lähtemään vaihtoon, jotka siellä eivät ole vielä käyneet. Nämä ovat tämän opinnäytetyön tutkimusongelmat. Haastateltavilta henkilöiltä kerätyt vastaukset toivottavasti kannustaisivat uusia henkilöitä kokeilemaan Erasmus-opetusvaihtoa. Tutkimus suoritettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina, joiden vastaukset analysoitiin laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin avulla.

Opinnäytetyö rakentuu tietoperustasta sekä empiirisestä tutkimusosasta, jossa läpikäydään tulokset. Tietoperustassa kerrotaan mitkä kaikki asiat ammattikorkeakoulun opettajan alati muuttuvaan työnkuvaan tänä päivänä vaikuttavat, mitä Erasmus-vaihtotoiminta on, miten motivaatio vaikuttaa tähän ja mikä on käytetty Appreciative Inquiry -tutkimusmenetelmä. Empiirisessä osiossa esitellään haastatteluista saadut ja analysoidut tulokset. Lopuksi käydään läpi johtopäätökset ja pohdinnat.

Tutkimushenkilöt kokivat opetusvaihtojen tuoneen heille monenlaista hyötyä, muun muassa ammatillista kompetenssia, uusia yhteistyömahdollisuuksia sekä vaihtelua arkityöhön. Vaihtotoimintaa he ehdottomasti suosittelivat uusien henkilöiden kokeilevan. Apua heille opetusvaihtoon lähtemistä varten on tarjolla. Opetusvaihtojen merkitys kasvoi haastateltavilla sitä mukaa mitä enemmän he vaihdoissa säännöllisesti kävivät. Kehityskohteita löytyi useampia, mutta tarvetta olisi etenkin kehittää opetusvaihtojen jälkeistä tiedonjakoa tehokkaammaksi ja järjestelmällisemmäksi toiminnaksi oppilaitoksen sisällä.

Asiasanat: kansainvälinen toiminta, kestävä kehitys, liikkuvuus, motivaatio, opettajavaihto

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
School of Business and Information Management, option of Business Economics

Author: Laura Klaavuniemi

Title of thesis: International university teachership: Case: Erasmus teacher exchange

Supervisor: Päivi Aro

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2014

Number of pages: 68 + 2

This Bachelor's thesis was commissioned by Oulu University of Applied Sciences, School of Business and Information Management. The thesis was a part of OUAS' sustainable environment project. The role of Erasmus teacher exchange program is becoming to be more important in the future. This is because the legislation of financing universities in Finland has changed. In the coming years universities international level of mobility will influence their financing. Teacher exchange is a part of international mobility and therefore it will also have an effect of the financing of schools. Teacher exchange has been proven to be useful and there is potential to involve more staff members to this activity.

The purpose of this thesis was to survey teachers who have been part of Erasmus mobility. The aim was to get benefits from teacher exchange and on what grounds would he/she encourage those to participate in this activity who have not been teaching abroad before. With these answers commissioner would like to have a positive impact on OUAS' staff members to try how Erasmus teacher exchange would work with them. The survey was conducted using semi-structured theme interviews and answers were analyzed with the help of content analysis.

This thesis consisted of two sections, i.e. theoretical context and empirical research. In the theoretical context the following issues were dealt with: matters influencing university teachers' work, what Erasmus teacher-/student exchange program is, how motivation influences this exchange activity and what used Appreciative Inquiry research method is. In empirical research section are told the analyzed interview results and conclusions.

The interviewed teachers experienced that participating in Erasmus teacher exchange activity provides lots of benefits back to them such as improving professional competence, new cooperation possibilities and a needed break in the everyday work. The results showed that the meaning of teacher exchange benefits grew more important when teacher exchange was done regularly. Interviewed teachers strongly recommended to try teacher exchange and help is available. There was also a need for the development proposals. The most important improvement was to develop information sharing of teacher exchange experiences in more efficient, systematic direction.

Keywords: international operations, mobility, motivation, sustainable development, teacher exchange

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 KANSAINVÄLINEN KORKEAKOULUOPETTAJUUS	9
2.1 Ammattikorkeakoulu-uudistus 2011–2014	9
2.2 Ammattikorkeakoulujen rahoituslaki vuonna 2014	10
2.3 Kestävä kehitys amk-tutkinnoissa	12
2.4 Kestävä kehitys Oamkissa	14
2.5 Kansainvälisyys korkeakouluopettajan työssä	15
2.6 Kansainvälisyys Oamkissa	17
3 ERASMUS-VAIHTOTOIMINTA	18
3.1 Erasmus-opiskelijavaihtotoiminta Suomessa	20
3.1.1 Suomesta lähtevien opiskelijoiden liikkuvuus	21
3.1.2 Suomeen tulevien opiskelijoiden liikkuvuus	23
3.1.3 Erasmus-opiskelijavaihtotoiminta Oamkissa	24
3.2 Erasmus-opettajavaihtotoiminta	24
3.2.1 Opettajaliikkuvuus	25
3.2.2 Erasmus-opettajavaihtotoiminta Oamkissa	27
3.2.3 Ammattikorkeakoulut versus yliopistot opettajavaihdossa	29
3.3 Opettajavaihdon hyödyt	30
3.4 Opettajavaihdosta aiheutuvat haasteet	31
4 MOTIVAATIO	33
4.1 Maslow'n tarvehierarkia	34
4.2 Sisäinen motivaatio	35
4.3 Sisäiset motivaatiotekijät opettajavaihtotoiminnassa	36
5 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	38
5.1 Appreciative Inquiry -tutkimusmenetelmän käyttö	39
5.2 AI-menetelmän hyödyntäminen haastattelutilanteessa	41
5.3 Haastattelut	41
6 TULOKSET	44

6.1 Opetusvaihdoista saadut hyödyt ja ideat	45
6.2 Opetusvaihtojen vaikutus omaan työhön	47
6.3 Opetusvaihtokokemusten jakaminen, vaihtojen hyödyllisyys ja yhteistyöviritelmät	48
6.4 Opetusvaihtotoiminnan kehittäminen	50
6.5 Perusteet opetusvaihtoon lähtemiselle	53
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	55
8 POHDINTA	57
LÄHTEET	60
LIITTEET	69

1 JOHDANTO

Kansainvälisyys on yhä olennaisempi osa suomalaisten ammattikorkeakoulujen arkea ja sen rooli kasvaa koko ajan globalisaation myötä. Ammattikorkeakoulujen rahoitusmalli muuttui vuoden 2014 alusta ja se aiheuttaa radikaaleja muutoksia ammattikorkeakoulujen toimeentuloon. Jatkossa opiskelija- sekä opettajavaihtotoiminta (tai toiselta nimeltään opetusvaihtotoiminta) tulevat vaikuttamaan suoraan koulujen tuloksellisuuteen, koska ne ovat sidoksissa Opetus- ja Kulttuuriministeriön määäämiin rahoitusosuuksiin ja siksi myös niiden merkitys korkeakoulujen toiminnassa on kasvussa.

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Oulun seudun ammattikorkeakoulu, Liiketalouden yksikkö ja työ on osa Oamkin kestävän kehityksen hanketta. Kestävän kehityksen näkökulma on tässä opinnäytetyössä mukana toimeksiantajan toiveesta, sillä kansainvälisyys sekä henkilöstön liikkuvuus ovat osa sosiaalista- sekä kulttuurista kestävää kehitystä ja kestävä kehitys on yksi Oamkin kehityskohteista. Kestävään kehitykseen liittyviä opinnäytetöitä vielä toistaiseksi mitataan Oamkissa yhtenä kestävän kehityksen mittarina.

Tutkimusongelmina tässä opinnäytetyössä ovat mitä hyötyjä opettajavaihdossa käymisellä on ja ja millä perusteilla kollegoita kannustettaisiin lähtemään vaihtoon, jotka siellä eivät ole vielä käyneet. Opinnäytetyön tarkoituksena on löytää positiivisia asioita Erasmus-opettajavaihdosta haastatteleamalla Erasmus-vaihdossa käyneitä opettajia ja kerätä vaihdoista heidän kokemuksiaan ja kehitysideoita. Haastatteluissa etsitään vastausta muun muassa edellä mainittuihin kysymyksiin sekä muihin peruskysymyksiin, joita opetusvaihtotoimintaan liittyy, kuten miksi opettajavaihtoon kannattaa lähteä ja millaisia haasteita vaihtoon lähteminen asettaa. Opinnäytetyön on kokonaisuutena rakennettu näiden kahden tutkimusongelman ympärille.

Oamk on Erasmus-ohjelman aktiivinen jäsen ja sillä on yli 160 kansainvälistä partneria. Suurin osa näistä partnereista on Erasmus-partnereita. Opetusvaihtojen suosio ei ole Oamkissa niin suuri kuin se voisi olla ja siksi halutaan kartoittaa, mitkä asiat ovat vaikuttaneet vaihtoon lähtöön nykyisillä vaihdossa käyvillä opettajilla ja voitaisiinko näillä perusteilla saada myös lisää henkiöstöä kiinnostumaan opetusvaihtotoiminnasta. Tällaista tutkimusta ei ole aiemmin toimeksiantajalle tehty, joten tutkimukselle on selkeä tarve olemassa. Tutkimuskohteena ovat

Oamkin Liiketalouden yksikön opettajat, jotka ovat lähteneet Oulusta Erasmus-rahjoittamana ulkomaille opetusvaihtoon. Mukana on niin vaihdon konkareita, joilla on asiasta vuosien kokemus, sekä uudempia vasta-alkajia. Tutkimukseen mukaan pyydetyt opettajat on valikoitu yhdessä Oamkin Liiketalouden yksikön kv-suunnittelijan kanssa. Tässä työssä tutkitaan vain Erasmus-opettajavaihtoa, ei muuta asiantuntijaliikkuvuutta mitä Erasmus-kautta voi harjoittaa. Oulussa tehtävää kansainvälisten vieraiden isännöintiä ei tässä työssä myöskään käsitellä.

Opinnäytetyö on kokonaisuutenakin rakennettu aiemmin mainittujen kahden tutkimusongelman ympärille. Ensin luvussa 2 käsitellään ammattikorkeakouluopettajan muuttuvaa työnkuvaa ja mitkä kaikki asiat siihen nykyään vaikuttavat. Tämän jälkeen luvussa 3 kerrotaan mikä Erasmus-vaihtohjelmana on ja miten se näyttäytyy sekä Suomessa että Oamkissa opiskelija- ja opettajaliikkuvuutena. Opetusvaihtotoimintaan vaikuttaa suurelta osin opettajan oma motivaatio ja siksi myös motivaatiota ja sen vaikutusta muun muassa työntekoon käsitellään luvussa 4. Luvussa 5 kerrotaan tutkimuksen suorittamisesta, avataan tarkemmin työssä käytettyä tutkimusmenetelmää Appreciative Inquiry (AI-mallia) ja kerrotaan miten sitä voidaan muissakin organisaatioissa hyödyntää toiminnan kehittämisen apuvälineenä sekä miten suoritettut haastattelut sujuivat. Teoriaosuuden jälkeen käydään läpi työn empiria eli kerätyt ja analysoidut haastattelutulokset sekä työn johtopäätökset ja lopussa on omaa pohdintaa.

2 KANSAINVÄLINEN KORKEAKOULUOPETTAJUUS

Ammattikorkeakouluilla on jatkuva muutospaine kehittää toimintaansa kansainvälisemmäksi. Siihen vaikuttavat niin Opetusministeriön vuonna 2009 Suomen yliopistoille ja ammattikorkeakouluille tekemä kansainvälistymisstrategia kuin myös yhteiskunnan luoma paine muuttaa korkeakoulujärjestelmää työelämsidonnaisemmaksi. Myös ammattikorkeakoulujen uudistus ja muuttuva rahoituslaki luovat lisää paineita korkeakouluille, kun jatkossa valtion osuuden rahoituksen määrä on sidoksissa korkeakoulujen tuloksellisuuteen ja kansainvälisyyteen. (Haahtela 2009, 13; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014e, hakupäivä 22.2.2014; Vanhanen-Nuutinen, Laitinen-Väänänen, Majuri, Weissmann 2009, 86.)

Opetusministeriön Kansainvälistymisstrategian visio määrittelee, että ”vuoteen 2015 mennessä suomalainen korkeakoulutus antaa kaikille vastavalmistuneille valmiudet työskennellä kansainvälisessä toimintaympäristössä”. Opetusministeriö on myös määritellyt kansainväliselle toiminnalle painopistealueita, jotka korkeakoulujen tulee ottaa huomioon lukuvuosi- ja opintojaksosuunnittelussa. Painopistealueet ovat opiskelija-, opettaja- ja tutkijavaihdot, yhteistutkintojen ja kaksoistutkintojen kehittäminen sekä kansainväliset kehitys- ja tutkimusprojektit. (Haahtela 2009, 13; Kontio 2009, 31.) Tämä Opetusministeriön laatima kansainvälistymisstrategia ja korkeakoulujen omat poliittiset linjaukset tuovat uusia haasteita korkeakouluopettajan työhön.

2.1 Ammattikorkeakoulu-uudistus 2011–2014

Suomalainen ammattikorkeakoulujärjestelmä on perustettu 1990-luvulla. Sen haasteita ovat jo pitkään olleet sirpaloitunut ja hajallaan oleva verkosto, tiettyjen alojen koulutuksen ylitarjonta, pitkittyneet valmistumisajat sekä suuret keskeyttämisasteet. Ammattikorkeakoulujen tuottavuus on laskenut ja vanha rahoitusjärjestelmä ei kannustanut oppilaitoksia toimimaan kustannustehokkaasti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014c, hakupäivä 22.2.2014.) Siksi Opetusministeriö laati korkeakouluille lakiuudistuksen, joka on nyt menossa sen toisessa vaiheessa. Uudistuksen tavoitteena on kansainvälisesti arvostetut ammattikorkeakoulut, jotka ovat itsenäisiä ja vastuullisia. Ammattikorkeakouluista on pyrkimys tehdä sellaisia toimijoita, jotka kouluttavat uusia moniosaajia, kehittävät uusia innovaatioita, uudistavat työelämää ja toimivat alueellisina kilpailukyvyyn rakentajina. Uudistuksella vahvistetaan ammattikorkeakoulujen

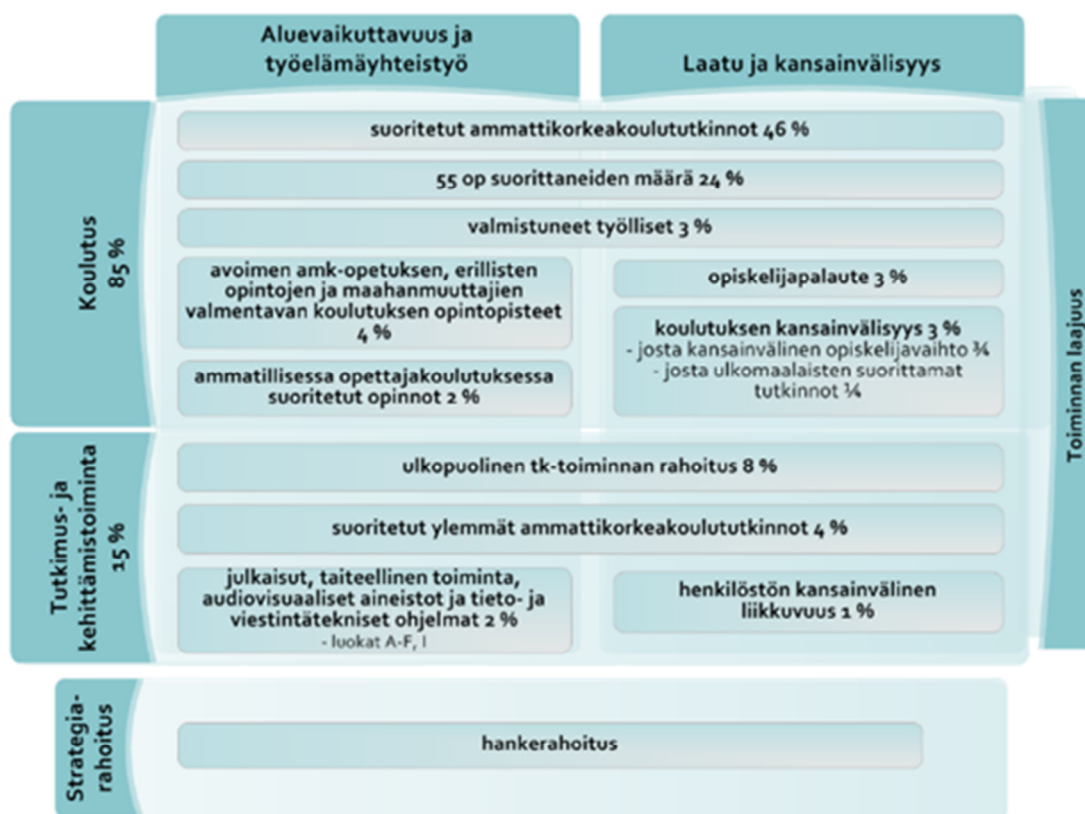
edellytyksiä vastaamaan työelämän ja yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin ja kehityskohteisiin nykyistä joustavammin ja itsenäisemmin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014a, hakupäivä 22.2.2014.) Rahoituslakiuudistuksen laatineen hallitusohjelman mukaan uudenmallinen rahoitus tukee aiempaa paremmin koulutuksen tavoitteita, nopeuttaa opiskelijoiden siirtymistä työelämään, parantaa koulutuksen läpäisyastetta, tehostaa koulujen hallintoa ja parantaa koulujen tutkimuksen- ja opetuksen laatua sekä koulujen kansainvälistymistä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014c, hakupäivä 22.2.2014.)

Uudistukset alkoivat vuonna 2011, jolloin ammattikorkeakoulujen lainsäädäntöön tehtiin muutoksia. Näillä muutoksilla pyrittiin vauhdittamaan ammattikorkeiden rakenteellista uudistamista ja parantamaan koulujen toiminnan laatua sekä vaikuttavuutta. Ammattikorkeakoululain muutoksen myötä ammattikorkeakoulut ovat kukin joutuneet anomaan uudet toimiluvat toiminnalleen. Anottavaan toimilupaan sisältyvät kaikki määräykset ammattikorkeakoulujen koulutusaloista ja -tehtävästä sekä opiskelijamääräistä ja sijaintipaikoista. Nyt meneillään olevassa uudistuksen toisessa vaiheessa ammattikorkeakoulujen vastuu perusrahoituksesta siirretään kokonaan Suomen valtiolle ja ammattikorkeakouluista tehdään itsenäisiä osakeyhtiömuotoisia oikeushenkilöitä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014a, hakupäivä 22.2.2014; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014b, hakupäivä 22.2.2014.)

Oulun seudun ammattikorkeakoulu siirtyi osakeyhtiömalliin vuoden 2014 alusta ja sen mukanaan tuomat muutokset, kuten helmikuussa alkaneet yhteistoimintaneuvottelut ja sen vaikutukset Oamkin tulevaisuuteen jäivät nähtäväksi. Henkilöstön vähentämistä sekä lomauttamisia on tulossa. (Oulun seudun ammattikorkeakoulu 2014a, hakupäivä 22.2.2014.) Rahoituksen väheneminen johtaa väistämättä myös muissa Suomen ammattikorkeakouluissa leikkauksiin sekä henkilöstövähennyksiin.

2.2 Ammattikorkeakoulujen rahoituslaki vuonna 2014

Suomen hallitus hyväksyi vuoden 2013 syksyllä asetuksen ammattikorkeakoulujen rahoituslaista, jossa painotetaan koulujen tuloksellisuutta ja tehokkuutta. Laki tulee voimaan vuosina 2014 ja 2015. Rahoituslain muutos on osa Opetusministeriön ammattikorkeakoulu-uudistusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014e, hakupäivä 22.2.2014; Suomen Kuntaliitto 2014, hakupäivä 15.2.2014.) Alla on kuva uudistetusta ammattikorkeakoulujen rahoitusmallista.



KUVIO 1. Ammattikorkeakoulujen uusi rahoitusmalli (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014d, hakupäivä 23.3.2014).

Uudessa rahoitusmallissa ammattikorkeakoulujen perusrahoituksesta 85 prosenttia tulee koulutuksesta ja 15 prosenttia tutkimus- ja kehitystyöstä. Ennen perusrahoitus ammattikorkeakouluilla on koostunut opiskelijamäärästä 70 prosenttia ja suoritettujen tutkintojen määrästä 30 prosenttia, mutta nyt suurien sisäänotettujen opiskelijamäärien sijaan painotetaan opiskelijoiden valmistumista, mikä nostaa korkeakoulujen paineita saada opiskelijoita valmistumaan nopeammin. (Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2013, hakupäivä 15.2.2014; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014b, hakupäivä 22.2.2014; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014e, hakupäivä 22.2.2014; Taloussanomat 2013, hakupäivä 15.2.2014.) Saatavat EU-tason rahoitukset myös edellyttävät korkeakoulujen tuloksellisuutta ja tiettyä kansainvälisyysastetta, jotta koulu on oikeutettu saamaan osuutensa EU-rahoituksesta.

Jatkossa koulujen rahoituksesta jaetaan 46 prosenttia tutkintojen määrän perusteella, 24 prosenttia vähintään 55 opintopistettä vuodessa suorittaneiden perusteella, 8 prosenttia ulkoisen rahoituksen perusteella ja 22 prosenttia muilla kriteereillä kuten työllistymisellä, kansainvälisellä liikkuvuudella, opintoprosessien laadulla, tehokkuudella, opiskelijapalautteella sekä tutkimus- ja

kehittämistoiminnalla, kuten yllä olevasta kuvio 1:stä käy ilmi. (Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2013, hakupäivä 15.2.2014; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014e, hakupäivä 22.2.2014; Turun ammattikorkeakoulu 2013, hakupäivä 15.2.2014.) Tästä 22 prosentista 3 prosenttia koostuu koulutuksen kansainvälisyydestä ja 1 prosentti henkilöstön kansainvälisestä liikkuvuudesta. Kansainvälisyysaspekti näkyy myös tutkimus- ja kehitystyön uudessa rahoitusmallissa, sillä sekin perustuu osaltaan kansainväliseen asiantuntijoiden ja opettajien liikkuvuuteen. (Finlex 2014, hakupäivä 15.2.2014.)

2.3 Kestävä kehitys amk-tutkinnoissa

Kestävän kehityksen käsite tarkoittaa yhteiskunnallista muutosta, jonka tarkoituksena on säilyttää edellytykset ekologisen kestävyys ylläpitoon (Tani 2008a, 53). YK on laatinut kansallisen strategian kestäväälle kehitykselle vuosille 2005–2014, jonka osana on kestävän kehityksen edistäminen koulutuksessa. Kestävän kehityksen strategiassa kerrotaan, että ”Korkeakoulututkinnon suorittaneella tulee olla perustiedot ja taidot ammatissa ja asiantuntijana toimimiseen, yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja päätöksentekoon sekä ammatti- ja osaamisalansa seuraamiseen ja tutkimukseen pohjautuvaan kehittämiseen kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti.” (Opetusministeriö 2006, hakupäivä 8.3.2014.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö on edellyttänyt suomalaisia korkeakouluja ottamaan kestävä kehitys mukaan koulujen toimintaan ja opetussuunnitelmiin (Rohweder 2008, 8). Siksi myös osa Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämästä rahoituksesta on sidoksissa siihen, kuinka paljon oppilaitoksilla on opiskelija- ja henkilökuntavaihtoa ja liikkuvuutta. Sama kestävän kehityksen tavoite näkyy myös Euroopan parlamentin hyväksymässä eurooppalaisessa tutkintojen viitekehityksessä (EQF = European Qualifications Framework), jonka tarkoituksena on helpottaa eri maiden tutkintojen ja tasojen vertailua sekä edistää kansalaisten liikkuvuutta ja elinikäistä oppimista. Viitekehityksissä osaaminen ja tutkinnot on jaoteltu kahdeksaan viitetasoon, jotka kattavat kaikki yleissivistävät peruskoulun, ammattillisen ja korkeakoulutuksen tutkinnot sekä niiden jatko-opintojen tutkinnot (ylempi amk, maisteri- ja tohtoritason yliopistotutkinnot).

Jokaiselle tasolle on määritelty erikseen, mitä kyseisen tason saavuttaneen tulee tietää, ymmärtää ja pystyä tekemään. Heidän oppimistulokset määritellään tietoina, taitoina sekä pätevytenä. (Opetushallitus 2014, hakupäivä 29.3.2014.)

Suomalaiset tutkinnot luokitellaan EQF:ssä seuraavasti: perusopetuksen oppimäärä tasolla 3, ammatillinen perustutkinto ja ammattitutkinto tasolla 4, samoten ylioppilastutkinto ja lukion oppimäärä on tasolla 4, erikoisammattitutkinnot tasolla 5, ammattikorkeakoulu- ja muut alemmat korkeakoulututkinnot on luokiteltu tasolle 6, ylemmät ammattikorkeakoulu- ja muut korkeakoulututkinnot tasolle 7 ja kaikista ylimmän tason luokituksen 8 saa yliopistojen jatkotutkinnot, kuten lisensiaatit sekä tohtorin tutkinnot. Kansainvälisellä tasolla käytetyn EQF:n avulla halutaan tukea elinikäisen oppimisen lisäksi työntekijöiden työllistymisen parantumista, kaventaa koulutuksen ja työelämän välillä olevaa kuilua sekä lisätä ihmisten liikkuvuutta. (Opetushallitus 2014, hakupäivä 29.3.2014.)

Kestävä kehityksen näkökulma korkeakoulutuksessa nivoutuu nimenomaan elinikäiseen oppimiseen, sillä yksi jatkuvan oppimisen avaintaitoja on Euroopan parlamentin määritelmän mukaan kestävä kehityksen osaaminen. Muita elinikäisen oppimisen avaintaitoja ovat oppimista ja ongelmanratkaisutaidot, ammattieettinen ja esteettinen osaaminen, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, eri kulttuurien tunteminen sekä aktiivinen kansalaisuus. Kestävä kehityksen näkökulma tulee näkymään myös valmistuneen opiskelijan eettisessä sekä kansainvälisessä toiminnassa, sillä suomalaiset korkeakoulut pyrkivät kouluttamaan kansainvälisesti orientoituneita, luovia, yhteistyökykyisiä, ja oma-aloitteisia asiantuntijoita, jotka pystyvät toimimaan jatkuvasti muuttuvassa ja kehittyvässä yhteiskunnassa oman alansa erilaisissa työtehtävissä. (Opetushallitus 2014, hakupäivä 29.3.2014; Opetusministeriö 2009, hakupäivä 29.3.2014; Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2014, hakupäivä 29.3.2014.)

Siksi korkeakoulujen koulutuksessa pitää tuottaa sellaista osaamista, joka edistää kestävä kehityksen mukaista ajattelua ja toimintaa ammatista riippumatta. Koulujen toimintoja tulee tarkastella kriittisesti niiden ekologisten, taloudellisten, sosiaalisten ja kulttuuristen vaikutuksien osalta, jotta työmarkkinoille valmistuvat opiskelijat osaavat tulevaisuudessa hyödyntää oppimaansa ja oivaltaa sekä soveltaa kestävä kehityksen mukaista ajattelua työtehtävissään ja muissa toiminnoissaan. (Kohl & Virtanen 2008, 37.) Ammattikorkeakoulujen opettajat ovat työnsä puolesta yhteiskunnallisia vaikuttajia, koska he pystyvät vaikuttamaan minkälaisia asiantuntijoita ja vaikuttajia opiskelijoista yhteiskuntaan ja työelämään tulee (Sinkko & Virtanen, 41). Siksi heillä on myös vastuu kestävästä kehityksestä ja sen mukaan toimimisesta. Sosiaalinen ja kulttuurinen vastuu kestävässä kehityksessä korostuvat kansainvälisessä toiminnassa, jonka toteutumista edesauttavat niin opiskelija- ja opettajavaihdot kuin koulun kansainvälistyminen. Nämä kaikki

toiminnot edesauttavat sekä sosiaalisen että kulttuurisen kestävän kehityksen osa-alueen kasvua ja kehittymistä koulun toiminnassa. Siten ne ohjaavat osaltaan myös opettajien ja muun koulun henkilökunnan aktiivisuutta kansainvälisyyttä ja siihen liittyviä asioita kohtaan, koska kestävä kehitys sekä sen edistäminen kuuluvat heidän työtehtäviinsä ja ne vaikuttavat myös oppilaitosten taloudelliseen tuloksellisuuteen.

2.4 Kestävä kehitys Oamkissa

Oulun seudun ammattikorkeakoulussa on kestäväälle kehitykselle laadittu oma toimenpideohjelma vuosille 2012–2015, jonka tarkoituksena ja tavoitteena on jatkaa Oamkin työtä kestävän kehityksen mukaisen tulevaisuuden rakentamisessa ja yhtenäistää kestävän kehityksen työtä. (Oulun seudun ammattikorkeakoulu 2014d, hakupäivä 8.3.2014.) Oamkin kestävään kehityksen vastuualueisiin kuuluvat ekologinen, taloudellinen, sosiaalinen ja kulttuurinen osuus. (Oulun seudun ammattikorkeakoulu 2014e, hakupäivä 8.3.2014.)

Oamkissa ekologiseen vastuualueeseen luetaan kuuluvaksi hiilijalanjäljen pienentäminen, joka sisältää alueet negatiivisten ympäristövaikutusten ehkäisy, veden, materiaalin ja energian kulutuksen vähentäminen. Taloudellinen vastuualue sisältää ekotehokkuuden, johon kuuluu elinkaariajattelu, kierrätys sekä tavoitteiden ja resurssien tasapaino. Sosiaaliseen vastuualueeseen kuuluu työ- ja opiskeluhyvinvointi, joka sisältää alueet osaamisen ja osallisuuden vahvistaminen, tasavertaisuus ja turvallisuus, välittäminen, suvaitsevaisuus ja syrjäytymisen ehkäisy, yksilön, ryhmän ja yhteisön terveys sekä hyvinvointi. Kulttuurisessa vastuualueessa on monikulttuurisuuden edistäminen, jossa alueina ovat kansainvälistyminen, suvaitsevaisuus, koulutus- ja ammattialojen välinen vuoropuhelu sekä maakunta- ja paikalliskulttuurin ylläpitäminen ja edistäminen. (Oulun seudun ammattikorkeakoulu 2014e, hakupäivä 8.3.2014.)

Kansainvälisyys ja kansainväliset toiminnot ovat Oamkissa tärkeässä osassa kahden jälkimmäisen osuuden vahvistamisessa, mutta Oamkilta saamieni tietojen mukaan pääpaino kansainvälisellä opettajavaihdolla on kulttuurisessa vastuualueessa, sillä tällä pyritään edistämään monikulttuurisuutta kestävässä kehityksessä. Haasteena kestävän kehityksen mittaamisessa Oamkissa on eri yksiköiden erilainen tapa mitata, miten mikäkin asia luetaan kuulumaan kestävään kehitykseen. Tällä hetkellä vielä Oamkissa mitataan muun muassa opinnäytetöitä kestävän kehityksen työn mittareina, mutta nämä ilmeisesti ovat jäämässä

mittaristosta pois, koska eri yksiköissä opetetaan ja käsitellään erilaisia asioita ja siksi eri yksiköissä on vaikea määritellä, mitkä opinnäytteet ovat kestävän kehityksen töitä ja mitkä eivät. Uutta kestävän kehityksen mittaristoa ollaan suunnittelemassa ja yksi uuden mittariston osio tulee mitä luultavimmin olemaan lentomatkustaminen jätekertymien, energian ja paperinkulutuksen seuraamisen rinnalle, mutta tämä vahvistuu vasta myöhemmin lähempänä vuosia 2015–2016.

2.5 Kansainvälisyys korkeakouluopettajan työssä

Nykyään suomalaisissa korkeakouluissa toimitaan joka päivä kansainvälisessä toimintaympäristössä, kun mukana on niin ulkomaalaisia opiskelijoita kuin opettajakollegoita. Siksi monikulttuurisuus on yhä enemmän läsnä tavallisessa opettajan arkityössä. He kohtaavat henkilöitä erilaisista kulttuureista, joilla on erilaiset arvot, toimintatavat, tiedeperustat ja ajattelutavat. (Ilola, Kotila & Nikander 2009, 18.)

Kansainvälisyys antaa monia uusia mahdollisuuksia niin kouluorganisaatiolle kuin sen opiskelijoille ja henkilökunnalle, mutta se tuo mukanaan myös monia isoja haasteita. Koulun toimintoja ja arvoja on tarkasteltava kriittisesti perusasioista lähtien, jotta koulusta saataisiin kansainvälisesti arvokas ja hyödyllinen yhteistyökumppani (Juusola 2009, 18). Sen koulutustarjonta ja kouluyhteisön jäsenien tulee olla valmiita kohtaamaan erilaisia ihmisiä ja kulttuureja, ja toimintojen tulee olla muokattavissa eri taustoista tulevien ihmisten tarpeita vastaaviksi ainakin joltain osin. Suvaitsevuuden tärkeyttä ei voi korostaa riittävästi kansainvälisissä toiminnoissa.

Kansainvälisyys näkyy myös korkeakouluopettajan työtehtävissä. Kansainvälisessä toiminnassa mukana olevat opettajat osallistuvat vaihto-ohjelmiin, tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaan (TKI-toimintaan) sekä ovat mukana monenlaisissa kansainvälisissä verkostoissa. He myös ohjaavat ja opastavat ulkomaalaisia vaihto-opiskelijoita ja luovat heille opintosuunnitelmia, sekä pyrkivät edesauttamaan ja helpottamaan vaihto-opiskelijoiden mukaan pääsyä muiden luokkalaisten mukaan. (Kotila ym. 2012, 204.) Kansainvälistyminen näkyy myös esimerkiksi erilaisissa asiakirjoissa, mitä henkilökunta joutuu täyttämään. Näitä ovat muun muassa korkeakoulujen tulos- ja tavoiteohjaukset ja valtioneuvoston tutkimus- ja koulutusasiakirjat. (Söderqvist 2007, 135.)

Haasteita korkeakouluilla on myös alueellisen työelämän mukaan linkittämisessä kansainväliseen toimintaan. Ammattikorkeakoulujen tulee tukea ja kehittää alueellista työelämää ja koulujen pyrkimyksenä on ollut liittää alueen työelämä mukaan kansainvälisiin hankkeisiin, mitä korkeakoulut yhdessä kansainvälisten kumppaniensa kanssa vetävät. Opettajien tulee kansainvälisten hankkeiden sekä opiskelija- ja opettajavaihdokkien kanssa pyrkiä luomaan ja ylläpitämään yhteistyösuhteita suomalaisen työelämän kanssa. (Majakulma 2007, 79.)

Yksi ammattikorkeakoulujen uudistumisohjelman tavoitteista on suomalaisten ammattikorkeakoulujen kansainvälisen arvostuksen ja kansainvälisen yhteistyön lisääminen (Oulun seudun ammattikorkeakoulu 2014f, hakupäivä 15.2.2014). Siksi Erasmus-toiminnalla on korkeakouluille jatkossa yhä tärkeämpi osuus niin taloudellisesti kuin kansainvälisen toiminnan ja sosiaalisen kestävän kehityksen lisäämisen osalta. Jotta korkeakoulut pysyvät jatkossakin mukana Erasmus-toiminnassa tulee korkeakoulujen kansainvälinen toiminta pyrkiä pitämään riittävän korkeatasoisena, jotta kansainvälisestä yhteistyöstä on hyötyä myös ulkomaalaiselle yhteistyökumppanille. Tämä on Erasmus-vaihtotoiminnassa yksi mukana pysymisen edellytyksistä. (Haahtela 2009, 14.) Kansainvälistyminen on osa yhä useamman suomalaisen korkeakoulun yleistrategiaa, tosin kaikissa yksiköissä se ei vielä ole niin arkipäiväistä toimintaa, että se jo nyt olisi mukana kaikessa koulun toiminnassa. (Söderqvist 2007, 135.)

Kansainvälisyys tulisi korkeakouluissa nähdä jatkuvana prosessina, joka ohjaa ja koskettaa koko koululaitosta ja sen toimijoita, sillä näin siihen saadaan aktiivisesti sitoutettua koko henkilökunta ja muut sidosryhmät (Juusola 2009, 18). Koulujen strategiat pitäisi saada tukemaan opettajavaihtoa, koska niissä yksiköissä, joissa opettajavaihtoa tuetaan organisaation taholta on myös opettajaliikkuvuus kasvussa. Kasvava opettajaliikkuvuus lisää koulun kansainvälisyyttä, mikä osaltaan vaikuttaa koulun talouteen. Opettajavaihdon innostavuus on sidoksissa sen markkinointiin ja riittävään rahalliseen kannustukseen. Korkeakoulujen hallitukset voivat suhteellisen yksinkertaisilla strategiamuutoksilla saada opettajavaihdon kasvuun. (Lestinen ym. 2007, 129-130.) Jos kansainvälinen yhteistyö sisällytettäisiin opetussuunnitelmiin joka korkeakoulussa, lisäisi se kansainvälistä vierailutoimintaa ja vuorovaikutteisuutta ja samalla se antaisi opettajille mahdollisuuden oman työn pitkäjänteisempään suunniteltavuuteen ja parempaan työn hallittavuuteen (Lestinen ym. 2007, 131).

2.6 Kansainvälisyys Oamkissa

Oulun seudun ammattikorkeakoulussa kansainvälisyys on yksi koulun kehittämiskohteista. Oamkin nettisivuilla kansainvälistymisen visiosta kerrotaan: ”Visiomme on, että Oamk on kansainvälistymisen kaikkia osa-alueita monipuolisesti toteuttava ja kansainvälisissä yhteistyöverkostoissa aktiivisesti toimiva ja kehittyvä korkeakoulu.” Vuosittain Oamkista lähtee noin 250 opiskelijaa ulkomaille vaihtoon ja saman verran tulee vaihto-oppilaita myös Ouluun. Ulkomaisia tutkinto-opiskelijoita Oamkissa on 260. Henkilöstöstä lähemmäs 300 käy vuosittain ulkomailla opetusvaihtoissa sekä erilaisissa tutkimus- ja kehittämistehtävissä. Opetusta Oamkissa tarjotaan sekä suomeksi että englanniksi. (Oulun seudun ammattikorkeakoulu 2014b, hakupäivä 15.2.2014.) Koko Oamkissa opiskelijoita on noin 8000 ja henkilökuntaa 750. (Oulun seudun ammattikorkeakoulu 2014c, hakupäivä 22.2.2014).

Kansainvälistymisen päämääräksi Oamkissa on määritelty laadun ja vetovoiman lisääminen kansainvälisen toiminnan avulla, monikulttuurisen yhteiskunnan tukeminen, kansainvälinen korkeakouluyhteisö sekä alueen työelämälle kansainväliseen toimintaan koulutettujen työntekijöiden tarjonta. Näihin päämääriin Oamk pyrkii pääsemään tekemällä monipuolista yhteistyötä niin kotimaisten kuin kansainvälistenkin yhteistyökumppanien kanssa, riittävällä määrällä opiskelija-/ harjoittelija- kuin opettaja-/ henkilöstöliikkuvuudella, kehittämällä opintosuunnitelmia ja opetusta sekä toteuttamalla tutkimus- ja kehitystyötä. (Oulun seudun ammattikorkeakoulu 2014b, hakupäivä 15.2.2014.)

Vuosille 2012–2015 Oamkillä on kansainvälisyydelle luotu kehittämistoimiksi kansainvälisten strategisten ja avainkumppanuuksien syventäminen, vieraskielisen opetuksen lisääminen sekä yhteistyön lisääminen kansainvälisten partnerikorkeakoulujen kanssa. Näiden lisäksi pyritään lisäämään kansainvälistä hankeyhteistyötä yritysten kanssa, lisäämään opiskelija- ja asiantuntijaliikkuvuutta, parantamaan henkilöstön kansainvälisyysosaamista sekä parantaa kansainvälisten opiskelijoiden kotoutumista. (Oulun seudun ammattikorkeakoulu 2014b, hakupäivä 15.2.2014.)

3 ERASMUS-VAIHTOTOIMINTA

Euroopan Unioni perusti Erasmus-vaihtoohjelman vuonna 1987. Nimensä se on saanut keskiajalla eläneen eurooppalaisen filosofin ja humanistin Erasmus Rotterdamin mukaan, joka oli aikansa edelläkävijä henkilön kansainvälisen liikkuvuuden ja oppimisen yhdistämisessä. Erasmus on rahoitukseltaan sekä osallistujamäärältään maailman suurin yksittäinen kansainvälinen vaihto-ohjelma sekä opiskelijaliikkuvuuden kanava. Erasmus-liikkuvuuteen sisältyvät opiskelija-, opettaja-, henkilökunta- ja harjoittelijavaihdot, mutta tässä työssä keskitytään tarkastelemaan vain opiskelija- ja opettajavaihtoja ja niiden lukuja. (Airas & Zenker 2007, 152; Garam 2007, 22; Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2011, hakupäivä 29.3.2014; Mobility creases opportunities 2008, 4.)

Vuosien 2007–2013 EU:n Elinikäisen oppimishjelman alaohjelmaksi Erasmus liitettiin vuonna 2007. Elinikäisen oppimishjelman tavoitteena oli, että se ”edesauttaa yhteisön kehittymistä edistyneenä osaamisyhteiskuntana Lissabonissa sovitun strategian mukaisesti”. Elinikäinen oppimishjelman tavoite myös oli edistää eurooppalaisen yhteisön koulujen välistä vaihtoa, liikkuvuutta ja yhteistyötä, ja että vuoteen 2012 mennessä 3 miljoonaa opiskelijaa olisi Erasmus-kautta opiskellut ulkomailla. 3 miljoonan opiskelijan tavoite ylitettiin heinäkuussa 2013. (Euroopan komissio 2013, hakupäivä 29.3.2014; Euroopan Unioni 2009, hakupäivä 2.3.2014.)

Erasmus-toiminta on vuosien saatossa kasvanut ja nykyään sille on budjetoitu reilut 3 miljardia euroa vuosittain (Mobility creases opportunities 2008, 4). Erasmus-ohjelmaan voivat osallistua ammattikorkeakoulut ja yliopistot, niiden opiskelijat ja henkilökunta sekä niiden muut mahdolliset yhteistyökumppanit ja sidosryhmät. Ohjelma kattaa kaikki korkeakoulujen tutkintotasot ja koulutusalat. Nykyään ohjelmassa on mukana yli 3100 korkeakoulua yli 30:ssä maassa. (Garam 2007, 153; Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2013, hakupäivä 9.11.2013; Mobility creases opportunities 2008, 4.)

Erasmus-ohjelmaan kuuluvat kaikki EU-maat sekä lisäksi Turkki, Norja, Islanti ja Liechtenstein sekä viime vuodesta alkaen myös Makedonia. Yhteensä ohjelmassa on siis 33 Euroopan maata. Suomi tuli Erasmus-kseen mukaan lukuvuotena 1992–1993, on yhä eurooppalaisittain verrattuna aktiivinen maa opiskelijoiden ja opettajien liikkuvuudessa. Euroopan komissiolta saatujen tietojen

mukaan Suomi on Erasmus-opiskelijavaihdon toiseksi aktiivisin lähettäjämaa, kun Erasmus-opiskelijoiden osuus suhteutetaan valmistuneiden opiskelijoiden määrään. Vuonna 2010 Suomen luku oli 10,58 prosenttia, kun Euroopan keskiarvo oli vain 4,51 prosenttia. Suomea aktiivisempi maa näissä vertailussa oli vain pieni Liechtenstein. (Garam 2007, 24; Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2011, hakupäivä 29.3.2014; Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2013, hakupäivä 9.11.2013; Ketolainen 2009, 15.) Pitkään mukana ollut Sveitsi putosi pois uudesta Erasmus+ -hankkeen ohjelmamaista helmikuussa 2014 tehdyn sveitsiläisen kansanäänestyksen perusteella. Äänestyksen tuloksena Sveitsi päätti kiristää maahanmuuton rajoitteitaan ja siksi vapaaseen liikkuvuuteen perustuvaa Erasmus+ sopimusta ei voida Sveitsin kanssa allekirjoittaa. Sveitsillä on nyt vain samanlainen kumppanimaan status Erasmus+ -ohjelmassa, kuin muillakin kolmansilla mailla on. (Sivistys kansanvalistusseura 2014, hakupäivä 29.3.2014.)

Erasmus-ohjelman tavoitteena on linkittää vahvemmin eurooppalainen näkökulma korkeakouluopetukseen sekä parantaa eurooppalaisen korkeakouluopetuksen laatua (Mobility creates opportunities 2008, 4). Samalla Erasmus-tavoitteena on myös lisätä korkeakoulujen henkilökunnan sekä opiskelijoiden kansainvälistä liikkuvuutta ja määrää sekä saada vahvistettua heidän kansainvälisiä kieli- ja toimintatapoja, sekä lisätä korkeakoulujen välistä yhteistoimintaa. (Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2013, hakupäivä 9.11.2013; Mobility creates opportunities 2008, 4.) Kansainvälisellä yhteistyöllä ylipäänsä pyritään parantamaan oppilaitosten tutkimuksen ja koulutuksen tason laatua, poistamaan toiminnoista turhia päällekkäisyyksiä ja tuodaan yhteisiin hankkeisiin erilaisia voimavaroja ja näkökulmia. (Haahtela 2009, 14.) Erasmus-ohjelma tukee eurooppalaisen yhtenäisen korkeakoulutusalueen toteutumista, helpottaa opintosuoritusten ja arvosanojen vastavuoroista tunnustamista sekä edistää innovaatioiden syntymistä (Airas ym. 2007, 152).

Erasmus liikkuvuuden tavoitteena olisi pitää tasapaino saapuvassa ja lähtevässä opiskelija- ja opettajaliikkuvuuden määrissä, mutta Suomen osalta vain harvalla koulutusalueella tilanne on tasapainossa eli lähteviä ja tulevia olisi yhtä paljon (Garam 2007, 27). Opettajavierailuissa tasapainoaate näkyy vastavuoroisuuden periaatteen kautta, eli suomalaisen opettajan käytyä ulkomailla pitäisi samasta kohdemaan oppilaitoksesta tulla opettajavierailija käymään myös Suomessa opetusvaidossa samassa lähtökoulussa. Tämä toteutuu eri tavoilla ja suurilta osin se

on riippuvainen opettajien keskinäisestä yhteistyöstä ja molemminpuolisesta verkostoitumisesta. (Lestinen ym. 2007, 129.)

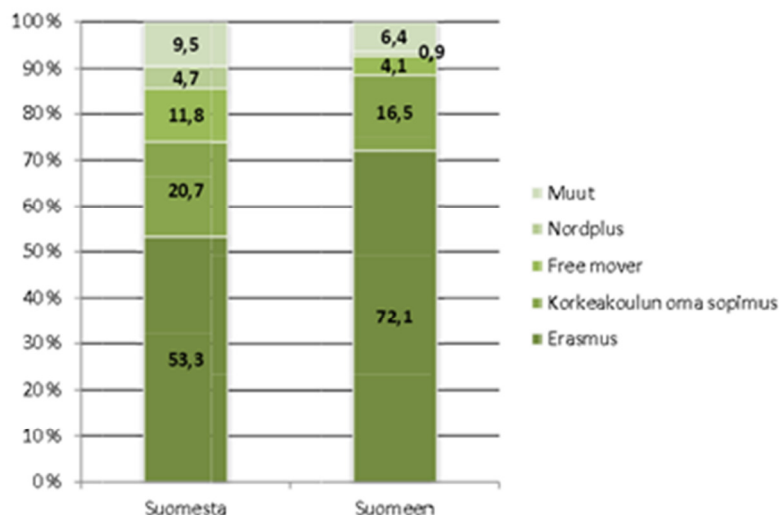
Vuoden 2014 alusta Erasmuksesta lanseerattiin uusi versio Erasmus+, joka toimii Erasmus-ohjelmanä vuosina 2014–2020. Erasmus+ -ohjelmalle on budjetoitu rahaa yhteensä 14,7 miljardia euroa ja se tarjoaa yli 4 miljoonalle eurooppalaiselle mahdollisuuden opiskella, kouluttautua ja kerätä lisää työkokemusta ulkomailla. Erasmus+ -ohjelma on muihin edeltäjiinsä verrattuna helpommin saatavilla, sillä sen rahoitusta koskevia sääntöjä on yksinkertaistettu. Se yhdistää seitsemän aiempaa Erasmus-ohjelmaa ja sen tavoitteena on edistää eurooppalaisten taitojen paranemista ja työllisyyttä sekä modernisoida työharjoittelua, koulutusta sekä nuorisotyötä. Uutena lisäyksenä Erasmus+ tuo tukitoimintoihinsa mukaan myös urheilun. Urheilussa Erasmus+ tukee monikansallisia ruohonjuuritason projekteja, joiden tavoitteena on voittaa monia maita koskevia haasteita urheilun saralla, kuten sopupelien torjunta, rasismi, väkivalta ja doping-aineiden käyttö. (European Commission 2014, hakupäivä 2.3.2014.)

3.1 Erasmus-opiskelijavaihtotoiminta Suomessa

Suomen opiskelijaliikkuvuudesta tilastoja on kerätty alusta saakka, lukuvuodesta 1992–1993 lähtien. Yleensä tilastoissa korkeakoulujen osalta tarkastellaan ainoastaan yli 3 kuukautta kestävät opiskelijavaihdot. (Garam 2007, 20; Garam ym. 2011a, 7.) Kansainvälinen opiskelijaliikkuvuus on ollut viime vuosina jatkuvassa kasvussa 2000-luvun alun tasaantumisvaiheen jälkeen (Garam 2005, 4). 1990-luvulta 2000-luvun puoliväliin mennessä Suomesta ulkomaille lähtevien määrä on yli nelinkertaistunut ja 2000-luvulla Suomesta lähtevien määrä on noussut jälleen 50 prosentilla (Garam 2007, 20, Garam & Korkala 2011, 5).

Suomesta ulkomaille suuntautuvassa vaihtotoiminnassa Erasmusuksen osuus on pienentynyt. Nykyisin enää vain alle puolet kaikista ulkomaille lähtevistä suomalaisopiskelijoista menee Erasmusuksen kautta vaihtoon, sillä Suomesta ulkomaille lähtevillä opiskelijoilla on monipuolisempi valikoima erilaisia liikkuvuusohjelmia käytössä, kuin ulkomailta Suomeen tulevilla. Erasmusuksen kautta Suomeen tulee noin 75 prosenttia kaikista vaihto-opiskelijoista. Erasmusuksen kilpailijoita Suomessa ovat muun muassa pohjoismainen Nordplus, korkeakoulujen omat vaihtosopimukset ja muut erilaiset harjoitteluohjelmat. (Garam 2007, 22; Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2011, hakupäivä 29.3.2014.) Aktiivisimmat oppilasvaihdossa Suomesta ovat Etelä- ja Länsi-Suomen korkeakoulut, vähiten vaihtoon lähdetään Itä- ja Pohjois-Suomen kouluista.

(Garam ym. 2011, 23; Garam 2012, hakupäivä 2.3.2014). Alla on kuvio vuoden 2012 opiskelija liikkuvuuden jakautumasta.



KUVIO 2. Liikkuvuus vaihto-ohjelmittain pitkäkestoisessa (yli 3kk) opiskelijaliikkuvuudessa vuonna 2012 (Garam 2013, hakupäivä 2.3.2014).

3.1.1 Suomesta lähtevien opiskelijoiden liikkuvuus

Vuonna 2005 CIMO:n mukaan Suomen korkeakouluista ulkomaille lähti vajaat 8500 opiskelijaa. Vuonna 2010 vastaava lukema oli reilut 10100 opiskelijaa. Viidessä vuodessa vuositasolla kasvua on tullut 1600 henkilön verran, mikä selittää vaihto-ohjelmien viime vuosina kasvanutta suosiota. Vuonna 2011 Suomesta ulkomaille lähteneiden määrä hieman laski, sillä vaihtoon lähti reilut 9900 opiskelijaa, vajaat 200 vähemmän kuin edellisellä vuotena. Vuonna 2012 lähteneiden opiskelijoiden määrä taas kasvoi hieman, sillä vaihtoon täältä lähti 10014 opiskeijaa. Kauttaaltaan ammattikorkeakoulusta lähtevien opiskelijoiden määrä on ollut hieman alle puolet kaikkien lähtevien opiskelijoiden määrästä, esimerkiksi vuonna 2010 noin 4800 opiskelijaa oli amk:sta lähteviä opiskelijoita. Amk-opiskelijoiden luku on joka vuosi pyörinyt noin 4800 opiskelijassa. Keskimääräinen vaihto aika Suomesta ulkomaille suuntautuvissa vaihtojaksoissa on ammattikorkeakouluissa noin 4,6 kuukautta vuoden 2012 CIMO:n tekemän tilastoinnin mukaan. (Garam 2005, 4, 6; Garam ym. 2011a, 5, 23; Garam 2012, hakupäivä 2.3.2014; Garam 2013, hakupäivä 2.3.2014; Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2011, hakupäivä 29.3.2014.)

Eniten vaihtoon Suomen ammattikorkeakouluista lähdetään matkailu-, ravitsemis- ja talousalalta, liiketaloudesta ja hallinnosta sekä yhteiskuntatieteistä (Garam 2005, 17). Erasmus-liikkuvuus on valtaosiltaan keskittynyt sekä Suomesta ulkomaille että ulkomailta Suomeen tulevien osalta kaupalliseen, humanistiseen ja tekniseen alaan. Suurin osa sekä lähtevistä että tulevista opiskelijoista on näiltä kolmelta alalta. (Garam 2007, 25.) Alla on kuvio lähteneiden ja saapuneiden opiskelijoiden koulutusajakaumasta.



KUVIO 3. Lähteneiden ja saapuvien opiskelijoiden koulutusajat (Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2011, hakupäivä 29.3.2014).

Naiset ovat ylliedustettuina Suomesta ulkomaille suuntautuvissa vaihtonumeroissa, sillä suomalaisista Erasmus-opiskelijoista keskimäärin yli 65 prosenttia on naisia. Suomessa miehet ovat passiivisimpia vaihtoon lähtijöitä ja tämä keskimääräistä vähäisempi liikkuvuus näkyy etenkin miesvaltaisilla tekniikan ja luonnontieteen aloilla. Aikuis- tai jatkotutkintoa suorittavat eivät yleensä lähde vaihtoon lainkaan. (Garam 2005, 4, 6; Garam 2007, 24; Garam ym. 2011a, 10.) Tähän vaikuttaa varmasti isolta osin aikuisopiskelijoiden elämäntilanne, sillä isolla osalla on jo perhettä ja muun muassa asuntolainaa, joten pidemmäksi aikaa opiskelijavaihtoon lähteminen heille ei enää ole kovin realistinen vaihtoehto.

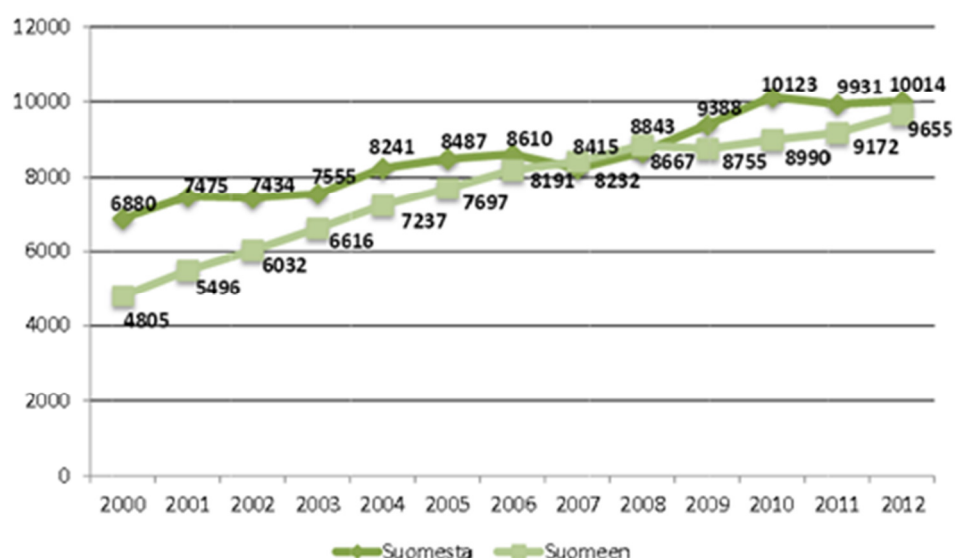
Suomalaiset korkeakoulut ovat tehneet yhteistyötä 117 eri maan kanssa, joista 36 maata oli Euroopasta, 20 Pohjois- ja Etelä-Amerikasta, 33 Aasiasta, 26 Afrikasta ja 2 Oseaniasta. Euroopan maat ovat olleet ylivoimaisesti suosituimpia vaihtokohteita, mutta nykyisin Euroopan kohteiden suosio on pienenemässä, sillä enää reilut 40 prosenttia Suomesta lähtee vaihtoon näihin maihin. Ennen Eurooppaan suuntautuvat vaihdot ovat kattaneet yli 70 prosenttia kaikista ulkomaihin vaihtoista. (Garam 2005, 4, 20; Garam 2007, 29; Garam ym. 2011, 12.) Viime vuosina

suosiota vaihtokohteissa on eniten kasvattanut Aasian maat, kuten Thaimaa, Kiina, Japani ja Etelä-Korea. Saksa on vaihtomaista edelleen suosituin. Saksaa seuraavat Ranska, Iso-Britannia, Ruotsi ja Espanja sekä Yhdysvallat. Yli 60 prosenttia kaikista suomalaisista opiskelijoista menee näihin maihin vaihtoon. (Garam 2005, 4, 20; Garam 2007, 29; Garam ym. 2011a, 12–13, 27.)

3.1.2 Suomeen tulevien opiskelijoiden liikkuvuus

Suomeen tulevien opiskelijoiden määrä on 1990-luvulta 2000-luvun puoliväliin mennessä jopa 39 kertaistunut. 2000-luvun alkupuolella Suomeen tulevien opiskelijoiden määrä oli voimakkaassa kasvussa, mutta sen jälkeen kasvu on tasaantunut. Nyt vuosittain Suomeen tulee reilut 9000 ulkomaalaista korkeakouluopiskelijaa, joista ammattikorkeakouluihin tulee noin 3800 opiskelijaa. Vuonna 2011 Suomeen tuli 9172 opiskelijaa ja vuonna 2012 9655 opiskelijaa yli 3 kuukautta kestävään vaihtojaksoon. Ulkomaalaisten opiskelijoiden määrä on edelleen tasaisesti kasvanut. Kestoltaan Suomeen tulevien opiskelijoiden vaihtojakso kestää ammattikorkeakouluissa noin 4,8 kuukautta. Reilut 80 prosenttia Suomeen saapuvista opiskelijoista tulee Euroopan maista, mutta aasialaisten osuus kasvaa koko ajan. Sieltä Suomeen tullaan etenkin Kiinasta ja Etelä-Koreasta. Euroopan maista eniten Suomeen tullaan Venäjältä, Puolasta, Saksasta, Italiasta, Espanjasta ja Ranskasta. (Garam 2007, 21; Garam ym 2011, 6, 12–13, 23, 27; Garam 2012, hakupäivä 2.3.2014; Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2011, hakupäivä 29.3.2014.)

Vuosituhanneen vaihteen jälkeen Erasmus-kautta Suomeen tulee vuosittain noin 2000 vaihto-opiskelijaa enemmän, kuin täältä lähtee sen puitteissa ulkomaille. Kuten aiemmin on mainittu, noin kolmeneljäsosaa kaikista Suomeen tulevista vaihto-opiskelijoista on Erasmus-kautta tulleita opiskelijoita. (Garam 2007, 22.) Alla olevassa kuviossa on yhteenveto pitkäkestoisen vaihdon (yli 3kk kestävä) Suomeen tulevien ja Suomesta lähtevien opiskelijoiden määrien kehityksestä vuosina 2000–2012.



KUVIO 4. Pitkäkestoinen (yli 3kk) opiskelijaliikkuvuus korkeakouluissa 2000–2012 (Garam 2013, hakupäivä 2.3.2014).

3.1.3 Erasmus-opiskelijavaihtotoiminta Oamkissa

Vuosina 2007–2010 Oamkista lähti keskimääräisesti vähemmän opiskelijoita ulkomaille verrattuna Ouluun tulevien opiskelijoiden määriin. Lukuvuonna 2009–2010 Oamkista lähti 188 henkilöä ja tänne tuli 166 henkilöä. Lukuvuonna 2010–2011 Oamkista lähti 172 opiskelijaa ja Ouluun tuli 179 henkilöä. Lukuvuonna 2011–2012 Oulusta lähti 183 opiskelijaa ja Ouluun tuli 226 opiskelijaa. Luvut molempiin suuntiin ovat olleet siis pienoisessa kasvussa viime vuosina. (Garam 2012, hakupäivä 2.3.2014; Garam 2013, hakupäivä 2.3.2014; Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2011, hakupäivä 29.3.2014.)

3.2 Erasmus-opettajavaihtotoiminta

Opettajavaihtotoiminta Erasmusessa alkoi vuonna 1997. Opettajavaihdon tavoitteena on tarjota korkeakouluopiskelijoille laadukasta kansainvälistä opetusta vaihto-opettajien avulla ja edesauttaa koulujen opetusvalikoiman monipuolistumista. Opettjaliikkuvuus on ollut Erasmusessa ja muissa vaihto-ohjelmissa keino tukea opiskelua ja opiskelijoiden kansainvälistymistä. Vaihdot perustuvat koulujen välisiin yhteistyösopimuksiin, jotka tehdään aina kerrallaan kullekin Erasmus-kaudelle. (Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2014, hakupäivä 2.3.2014; Lestinen ym 2007, 126; Mobility creates opportunities 2008, 4.)

Erasmus-opettajavaihtojen tulee kuulua korkeakoulujen omiin strategioihin ja niiden pitää olla tavoitteellisia, jotta opettajia vaihtoon otetaan. Vaihtotoiminnalle voi hakea Erasmus-apurahaa, joka kattaa osan vaihdon kustannuksista. Koulut saavat itse valita opettajavaihtoon lähtevät henkilöt. (Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2014, hakupäivä 2.3.2014.) Erasmus-ohjelmassa määrätään, että korkeakoulujen opettajavaihdon edellytyksenä on vähintään kahden työpäivän minimikesto ja maksimiltaan vaihto voi kestää kaksi kuukautta. Opettajavaihdossa opetusta tulee olla vähintään kahdeksan tuntia viikossa ja ulkomailla annettavan opetuksen tulee kuulua koulun normaaliin opetusohjelmaan. Vaihdesta pitää laatia ennakkoon työsuunnitelma, mistä käy ilmi vaihdon tavoitteet ja vierailun sisältö. (Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2014, hakupäivä 2.3.2014.)

Tyypillisin vaihdossa käyvä opettaja on keski-ikäinen nainen, joka on vakinaisessa virassa ja jolla on paljon opetuskokemusta. Keski-ikänsä hän on noin 48-vuotias. Hänellä on myös yleensä entuudestaan jo kokemusta kansainvälisistä yhteistyösuhteista, vieraskielisestä opetuksesta ja kansainvälisten hankkeiden vetämisestä tai niissä mukana olosta. Vaihdon lähtemisen takana on monesti hanke tai muu työtehtävä, joka vaatii kansainvälisyyttä tai sitten ulkomaille pitää lähteä ylläpitämään yhteistyökumppanuuksia. Toki opettajan oma kiinnostus ja halukkuus ovat myös osasyynä osalle ulkomaille lähtöön työn merkeissä. Opettajat ovat yleensä perheellisiä, mutta korkeamman keski-ikänsä vuoksi lapset eivät enää ole este vaihtoon lähtemiselle tyypillisellä vaihdossa käyvällä opettajalla. Vaihhdossa Erasmus-kautta sama opettaja on käynyt yleensä useamman kerran. (Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2011, hakupäivä 29.3.2014; Lestinen ym. 2007, 127; Riitaoja 2007, 74.)

3.2.1 Opettajaliikkuvuus

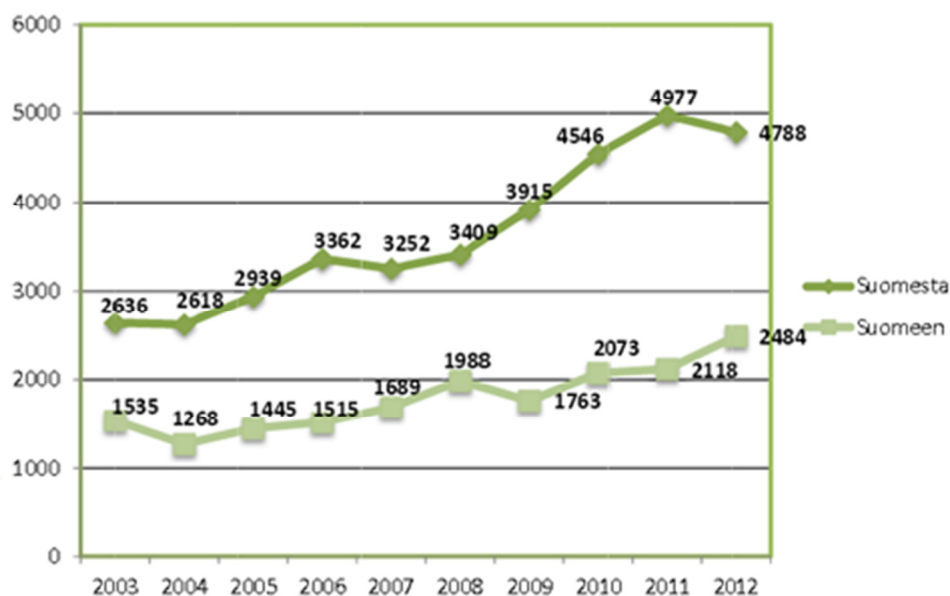
Tilastoja opettajaliikkuvuudesta on kerätty 2000-luvulta alkaen, mutta vaikka opettajat ovat liikkuneet suhteellisen aktiivisesti, tutkimustietoa opettajaliikkuvuudesta on edelleen melko vähän (Garam 2007, 20; Lestinen ym. 2007, 126). Erasmus-rahoituksella Suomesta lähtee vuosittain ulkomaille noin 1000 opettajaa ja sen avulla Suomeen tulee noin 1200 opettajaa. Aktiivisimmat opettajaliikkuvuuden alat Suomessa ovat kaupallinen, teknillinen, terveystieteet sekä taide ja muotoilu. Myös maatalouden ja kasvatustieteen aloilta käydään ulkomaan opetusjaksovierailuilla. Ulkomailta Suomeen tullaan näiden alojen lisäksi erityisesti kielten/filologian alalta. (Garam 2007, 23, 28.) Ne opettajat, jotka ovat mukana kansainvälisessä toiminnassa ovat myös niitä, joilla on enemmän opetusvierailuja verrattuna muihin opettajiin (Riitaoja 2007, 83).

Opettajien kansainvälinen liikkuvuus on ollut huomattavasti vähäisempää kuin opiskelijaliikkuvuus, vaikkakin opetushenkilökunnan liikkuvuus on 2000-luvun aikana kasvanut. 2000-luvun aikana Suomesta ulkomaille suuntautuva opettajaliikkuvuus on ammattikorkean osalta kasvanut lähes 30 prosenttia, mutta viime vuosina opetusvierailujen määrä on vähentynyt. (Garam 2007, 23; Lestinen ym. 2007, 131.) Kestoltaan opettajavierailut ovat myös viime aikoina lyhentyneet. Ne ovat alun alkaenkin toteutuneet lyhyempinä, mitä kansainvälisessä vaihto-ohjelmassa on ollut tavoitteena. Erasmus-rahoituksen määrä on pienentynyt, mikä on tarkoittanut sitä että korkeakoulut ovat joutuneet itse ottamaan enemmän taloudellista vastuuta ulkomaan vierailuista ja osaltaan se on myös lyhentänyt ja vähentänyt vierailujen määrää. Keskimääräinen opetusvaihdon pituus ammattikorkeakoulujen opettajilla on noin 6,1 päivää. (Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2011, hakupäivä 29.3.2014; Lestinen ym. 2007, 132.)

Suurimmat syyt opetusvaihtojen vähenemiselle ovat aiemmin mainitut rahoitusongelmat ja opettajien aikapula. Moni etenkin suomalaisista opettajista pitää yhä hanketapaamisia ja konferenssimatkoja Erasmus-opetusvierailuja hyödyllisempinä ja siksi jättävät osallistumatta ulkomaan opetusjaksoille. Ulkomaan vaihdot ovat myös työläämpiä opettajille, sillä Erasmus-ohjelmassa opettajan ulkomaanjakson tulee sisältää myös varsinaista opetusta kohdeoppilaitoksessa. (Garam 2007, 23.) Silti eurooppalaisen mittapuun mukaan Suomi on opettajien kansainvälisessä liikkuvuudessa keskimääräistä aktiivisempi maa. Erasmus-opettajaliikkuvuuteen osallistuneiden määrää verrattaessa koko maan akateemisen henkilökunnan määrään, saadaan Suomen lukemaksi 5,8 prosenttia, kun eurooppalainen keskiarvo tälle on vain 2,1 prosenttia opettajista. Suomessa suositaan saman rahoituslähteen käyttämistä ja siksi ulkomaille lähdetään useamman kerran Erasmus-rahoittamana. Suomea innokkaampia maita opettajaliikkuvuudessa ovat vain Malta, Liettua ja Tsekki. (Garam 2007, 24; Riitaoja 2007, 81.) Nykytilastoissa Suomi on opettajavaihdossa neljännellä sijalla (Lestinen ym. 2007, 131).

Suosituin vaihtokohde Suomesta ulkomaille suuntautuviissa opettajavaihdoissa on Saksa. Saksan jälkeen Suomesta lähdetään eniten opettajavaihtoon Espanjaan, Iso-Britanniaan, Itävaltaan ja Itä-Euroopan maihin, kuten Unkariin, Tsekkiin, Puolaan sekä Baltiaan Viroon, Latviaan ja Liettuaan. Yhteistyö näiden Itä-Euroopan maiden kanssa on nuorempaa ja näistä maista mitä luultavimmin haetaan vakinaisempia yhteistyökumppaneita sekä viedään sinne suomalaista osaamista, mikä selittää Itä-Euroopan maiden suosiota opettajavaihdoissa. (Garam 2007, 32; Kansainvälisen

liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2011, hakupäivä 29.3.2014.) Kaiken kaikkiaan Suomesta opettajia on lähtenyt opettajavaihtoon 29 eri maahan 2000-luvun alun tilastoinnista alkaen (Lestinen ym. 2007, 131). Alla on kuvio opettajaliikkuvuuden kehityksestä vuosina 2003–2012.



KUVIO 5. Opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuus ammattikorkeakouluissa 2003–2012 (Garam 2013, hakupäivä 2.3.2014).

3.2.2 Erasmus-opettajavaihtotoiminta Oamkissa

Oulun seudun ammattikorkeakoulu on lukumääriltään yksi Suomen aktiivisimmista ammattikorkean vaihtokouluista. Lukumäärällisesti eniten vaihtoon henkilöitä lähtee Metropolista, Haaga-Heliasta, Oamkista, Jyväskylän amk:sta sekä Turun amk:sta. Oamk vaihtoluvut ovat henkilöstömääräänkin suhteutettuna Suomen kärkiluokkaa, sillä lukuvuosina 2007–2010 Pohjois-Suomesta lähdettiin eniten opettajavaihtoon ammattikorkeakoulujen puolella. Lyhyissä alle kuukauden kestäväissä vaihdoissa lukuvuonna 2007–2008 Oamkista lähti ulkomaille 77 opettajaa, kun Ouluun tuli 60 opettajaa. Lukuvuonna 2008–2009 vaihtoon lähti Oulusta 62 opettajaa ja Ouluun tuli vastaavasti 45 opettajaa. Lukuvuonna 2009–2010 vastaavat lukemat olivat 61 lähtenyttä opettajaa ja 64 Ouluun tullutta. Pitkäkestoisia yli kuukauden kestäviä vaihtoja Oamkissa ei ole juuri ollenkaan, mutta vuositasolla Ouluun tulee muutama opettaja pidemmälle vaihtojaksolle. (Garam 2012, hakupäivä 2.3.2014, Garam 2013, hakupäivä 2.3.2014; (Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2011, hakupäivä 29.3.2014.)

Alla on taulukko Oamkin eri yksiköiden opettajavaihdoista vuosilta 2011–2013. Luvut on saatu Oamk Tekniikan yksiköstä. AMOK on lyhenne ammatillisesta opettajakorkeakoulusta. Luonnonvara-alan luvut ovat näissä yhä omana yksikkönään, vaikka luonnonvara-alan yksikkö yhdistettiin tekniikan alan yksikköön keväällä 2013, kun luonnonvara-alan oma yksikkö lakkautettiin. Luvuista huomaa sen, että vuositasolla matkojen määrä on muuttunut huomattavasti. Lähivuosisista vuonna 2012 tehtiin ulkomaan opetusjaksoja eniten. Ulkomaan matkojen määrä vähentyi hieman vuonna 2013 ja odotettavissa on, että taloudellisten säästötoimenpiteiden vuoksi suunta on laskeva myös vuonna 2014 ja siitä eteenpäin. Liiketalouden yksikkö on joka vuosi TOP 3 listalla vaihtomäärissä ja vuonna 2013 liiketalouden yksiköstä tehtiin eniten ulkomaan opettajavaihtoja koko Oamkissa. Luonnonvara-alan yksiköstä tehtiin vähiten ulkomaan matkoja, mutta se selittyy osaltaan myös yksikön pienemmällä koolla. Monessa eri yksikössä moni opettaja teki useamman ulkomaan matkan vuodessa, mutta näidenkin toistuvuuslukujen määrä opettajissa vaihteli vuosittain eri yksiköiden välillä. Vähiten toistuvuutta opettajien matkoissa on tekniikan yksikössä, siellä suurin osa opetushenkilöstöstä tekee vain yhden matkan per vuosi.

	2013		2012		2011	
	Matkoja	Opettajia	Matkoja	Opettajia	Matkoja	Opettajia
AMOK	18	11	35	18	17	5
Kulttuuri	31	21	37	20	6	5
Liiketalous	50	29	43	26	38	25
Luonnonvara	13	11	17	14	12	8
Sosiaali	42	27	48	30	26	18
Tekniikka	42	34	46	27	23	19
Yhteensä	196	133	226	135	122	80

TAULUKKO 1. Oamkin erasmus- opettajavaihdot vuosina 2011–2013 yksiköittäin

Kestoltaan lähes kaikki matkat olivat noin viikon mittaisia. Oli vain muutamia yksittäisiä tapauksia, joissa matka kesti enemmän kuin viikon. Ylivoimaisesti eniten Oamkista tehtiin Erasmus-opettajavaihtoja vuosina 2011–2013 Euroopan kohteisiin. Aasiaan ja Pohjois-Amerikkaan oli kahdesta yhdeksään matkaa per vuosi, Afrikkaan tehtiin muutamia matkoja sosiaali- ja tekniikan yksiköistä. Australia/Oseaniaan ei tehty lainkaan matkoja. Suosituimmat kohteet Oamkin opettajavaihdoissa vaihtelivat hieman vuosittain. Vuonna 2011 suosituimmat kohteet olivat Saksa (12 matkaa), Viro (11 matkaa), Itävalta, Unkari, Iso-Britannia, Italia sekä Slovenia. USA:han tehtiin kolme matkaa sekä muihin kaukokohteisiin viisi matkaa. Vuonna 2012 matkustettiin

kaikista eniten Belgiaan (38 matkaa), Saksaan (22 matkaa), Italiaan, Portugaliin, Venäjälle, Alankomaihin, Itävaltaan, Iso-Britanniaan sekä Espanjaan. Kaukomatkoja tehtiin 13 kappaletta (jos Turkki luetaan mukaan Aasiaan). Vuonna 2013 suosituimmat kohteet olivat Saksa (24 matkaa), Belgia (23 matkaa), Alankomaat, Italia, Iso-Britannia ja USA sekä Slovenia. USA:han tehtiin vuonna 2013 9 matkaa ja muihinkin kaukokohteisiin matkustettiin 15 reissun verran, eli kaukomatkoja tehtiin tuona vuonna eniten. Kohdehajontaa on paljon, suurimpaan osaan Euroopan kohteista tehtiin alle 10 matkaa per vuosi.

Liiketalouden yksikön opettajavaihtojen kohteet ovat olleet Eurooppa-painotteisia, kaukomatkoja tehtiin jonkin verran. Vuonna 2011 eniten liiketalouden yksiköstä matkustettiin Saksaan, Viroon, Alankomaihin, Espanjaan sekä Italiaan. Vuonna 2012 liiketalouden yksikön suosituimmat kohteet olivat Iso-Britannia, Alankomaat, Saksa sekä Venäjä. Vuonna 2013 vierailuille mentiin eniten Saksaan, Belgiaan, Alankomaihin sekä USA:han. Mitään tiettyä osa-aluetta Euroopasta ei suosittu liiketalouden yksikössä, vaan vaihtokohteita on ollut suhteellisen runsaasti joka puolelle Eurooppaa, itään, länteen, etelään ja Pohjoismaihin. Euroopan maiden lisäksi vierailuja tehtiin Etelä-Koreaan, Vietnamiin, Japaniin, Kanadaan, Turkkiin ja Kiinaan.

3.2.3 Ammattikorkeakoulut versus yliopistot opettajavaihdossa

Ammattikorkeakoulujen henkilökunta on yliopistojen opetushenkilökuntaa innokkaampaa vaihdossa kävijöitä. Noin 10 prosenttia koko ammattikorkean opetushenkilökunnasta osallistuu Erasmus-vaihtotoimintaan, kun yliopistoissa vastaava lukema on vain 6 prosenttia. Vuosina 2007–2010 ammattikorkeista lähti vaihtoon vajaat 2000 opettajaa, kun yliopistoista lähti reilut 1200. (Garam 2007, 23; Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2011, hakupäivä 29.3.2014.) Ammattikorkeasta lähtevät opettajat yleensä edustavat ulkomailla koko oppilaitostaan ja toimivat yhteistyössä työnantajansa kanssa, kun taas yliopistojen opettajat ovat monesti itsenäisempiä ja ajavat ulkomaan vierailuilla ensisijaisesti omaa ammatillista kehittymistä. Tämä johtunee siitä, että ammattikorkeakoulut ovat yhteisöllisempiä ja siksi opettajavaihtojen vaikutukset ylettyvät pidemmälle ammattikorkeaaorganisaatiossa kuin yliopistoissa. (Lestinen ym. 2007, 127, 129.) Oman yksikön kansainvälistymisen tukeminen on ammattikorkeakouluopettajille yliopistojen opettajia tutkitusti tärkeämpää (Riitaoja 2007, 88).

Ammattikorkeakouluopettajien vierailuohjelmiin kuuluu enemmän opetustehtäviä, kun taas yliopiston opettajilla aika ulkomailla kuluu suurilta osin tieteellisten tutkimustöiden parissa. Ammattikorkeissa koetaan opetusta myös arvostettavan enemmän ja siksi opetusvaihdolla on ammattikorkeissa enemmän merkitystä, kun taas yliopistoissa pidetään suurempi arvo tutkimuksella eikä opetusvaihdot siellä ole yhtä suuressa arvossa. (Lestinen ym. 2007, 130; Riitaoja 2007, 82.) Ylipäättään ammattikorkean opettajilla eniten on opetusvierailuja, konferenssimatkoja ja kansainvälisiin hankkeisiin liittyviä tapaamisia, kun yliopistojen opettajat menevät eniten tutkija- ja asiantuntijavierailuille ja konferenssimatkoille (Riitaoja 2007, 82–83).

Tutkimuksien mukaan ammattikorkeakouluissa opetusvierailuja tuetaan yliopistoja enemmän. Ammattikorkeakouluissa opetusvaihdot sisällytetään työsuunnitelmiin useammin kuin yliopistoissa ja ammattikorkeakoulujen opettajat jakavat vaihtokokemuksiaan myös ahkerammin kollegoille kuin yliopistojen opettajat. (Riitaoja 2007, 106.) Yhteisöllisyys on kaiken kaikkiaan ammattikorkeakouluissa korostuneemmassa asemassa kansainvälisessä vaihtotoiminnassa.

3.3 Opettajavaihdon hyödyt

Pääsääntöisesti ulkomaan opetusvierailujaksot koetaan myönteisinä. Opettajien omat pedagogiset taidot vahvistuvat ja heillä on mahdollisuus oppia uutta kansainvälisten opetuskokemusten myötä. Maailmankatsomus laajenee, kun on aktiivisessa vuorovaikutuksessa ulkomaalaisten opettajakollegoiden ja opiskelijoiden kanssa. Ulkomaan jakso myös katkaisee arjen rutiinit hetkeksi ja tuo työhön vaihtelua. (Lestinen, Riitaoja 2007, 127; Lestinen ym. 2007, 128; Majakulma 2007, 84; Mobility creases opportunities 2008, 4.)

Opetusvaihtojaksojen myötä opettajat saavat solmittua kansainvälisiä yhteistyösuhteita, jotka voivat syventyä jopa ystävyudeksi joidenkin henkilöiden kanssa. Samalla he näkevät toisenlaisen tavan miten opettaa tai lähestyä heidän omaa ainettaan ja voivat myös tutkailla itseään sekä omaa opetustyyliään uudesta näkökulmasta. (Lestinen ym. 2007, 128; Majakulma 2007, 84.) Ulkomaan opetusjaksot myös vaikuttavat opettajan omaan identiteettiin. Opettaja rohkaistuu puhumaan vieraila kielillä sekä yleinen avoimuus ja rohkea asenne vahvistuvat ulkomaan vaihdoissa. (Lestinen ym. 2007, 128.) Ammatillinen itseluottamus kasvaa, kansainvälisessä opetustilanteessa toimimisen taidot paranevat, oppilaitos kansainvälistyy ja arkityöhön on saanut vaihtelua (Riitaoja 2007, 90).

Koulujen koulutus- ja tutkimusjärjestelmä saadaan vastaamaan paremmin globalisaation aiheuttamiin haasteisiin, kun koulu tekee kansainvälistä yhteistyötä. Sen avulla suomalaiset korkeakoulut saavat nostettua koulutuksen ja tutkimuksen laatua, kehittävät koulun kansainvälistä arvostusta, hankkivat uusia yhteistyökumppaneita ja samalla vahvistavat koulun innovaatiotoimintaa sekä tukevat kansainvälistymistä ja kulttuurien välisen ymmärryksen parantumista. Nykypäivänä yksi korkeakoulujen laadun indikaattoreista on kansainvälisen yhteistyön laatu ja määrä. (Majakulma 2007, 78.) Maineekkaassa, korkeatasoista koulutusta ja laadukasta innovatiivista tutkimusta harjoittavassa oppilaitoksessa työssäolo on myös meriitti opettajalle itselleen, puhumattakaan kansainvälistymisen mukana tuomista uusista työtehtävistä ja haasteista mitä opettajat pääsevät urallaan suorittamaan.

Ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeimpiä kansainvälisen toiminnan muotoja ovat ammattikorkeakouluopettajien mielestä kansainväliset konferenssit sekä kansainvälisissä hankkeissa mukana oleminen. Myös opetusvierailut ovat tärkeitä, mutta eivät yllä vielä yhtä korkealle arvosteluasteikossa kuin muut kansainväliset toiminnot. (Riitaoja 2007, 84.) Opetusvierailuihin hyödyllisyysnäkökulmaa saataisiin nostettua, jos oppilaitokset ottaisivat vaihdoista tulleiden opettajien kokemukset huomioon, sillä siten opettajat kokevat että heidän opetusvierailulla on ollut merkitystä myös koululle ja heidän panoksellaan voidaan toimintaa koulussa kehittää (Lestinen ym. 130).

3.4 Opettajavaihdosta aiheutuvat haasteet

Opettajavaihtoon lähtemiseen liittyy monia haasteita, mikä osaltaan joidenkin osalta on riittävä syy jättää lähtemättä vaihtoon. Aikapula ja rahoituskysymykset ovat suurimmat haasteet vaihtoon lähdölle. Sopivan vierailuajankohdan löytäminen voi olla välillä vaikeaa. Tämän lisäksi vaihtoon lähteminen vaatii opettajalta töiden ja asioiden organisointia jo pitkästi ennen vaihtoon lähtöä, vaihtojakson ajan ja myös jonkin aikaa vaihtojakson jälkeen. Ulkomaan opetusjaksot ovat usein aikataulultaan hyvin kiireisiä, eikä siten ulkomailta käsin ehdi hoitamaan rästissä olevia kotimaan töitä ja työt kasaantuvat. Perheellisillä haasteita aiheuttaa lasten- ja kodinhoidon organisointi vaihdon ajaksi. Ulkomaille tarvittavaa opetusmateriaalia etenkin kokemattomammat vaihto-opettajat valmistavat huomattavan määrän, usein aivan liian paljon tuleviin opetustuntimääriinsä nähden, mikä vaikeuttaa jo ennen vaihtoon lähtöä opettajan omaa työtilannetta. Opettajavaihto myös koetaan välillä kasautuvan vain parin aktiivisimman henkilön

harteille, jolloin se kuormittaa näitä muutamia yksilöitä huomattavasti. (Lestinen ym. 2007, 127-128; Majakulma 2007, 83; Riitaoja 2007, 104, 108.)

Ulkomaille lähtö asettaa haasteita myös kielitaidon kannalta, sillä kaikki opettajat eivät jokapäiväisessä työssään joudu käyttämään englantia saati sitten jotain muuta ulkomaista kieltä. Tämä voi aiheuttaa jännitystiloja ennen matkaa, vaikkakin suomalaiset kyllä suurilta osin kaikki englantia osaavat niin hyvin, että sillä ulkomailla selviävät, vaikei kieltä olisikaan vähään aikaan käyttänyt. (Majakulma 2007, 84.) Kielitaito voi rajoittua omaan koulutusalaan ja opetuksen ulkopuolinen keskustelu ja small talk voidaan kokea hankalana (Lestinen ym. 2007, 127-128).

Vaihdon jälkeen on havaittu ongelmaksi se, että miten vaihdossa kertynyt osaaminen ja uusi tieto saataisiin tuotua opettajakollegoille ja muulle korkeakoulun henkilökunnalle käyttöön. Tämä on todettu tutkimuksissa opettajien kansainvälisestä liikkuvuudesta. Vähäisen yhteisen ajan vuoksi ulkomaan vaihtokokemukset jäävät monille opettajille vain omaksi tiedoksi, vaikka muille talon työntekijöille olisi arvokastakin tietoa jaettavana. (Majakulma 2007, 84-85.) Vaihdoista tehtävät kirjalliset tuotokset lukee monesti vain opettajan oma esimies, muilla ei ole siihen riittävästi aikaa (Riitaoja 2007, 98). Myöskään opettajavaihdon dokumentointijärjestelmiä ei ole rakennettu helpoiksi käyttää, eikä niistä muut opettajat kollegoidensa vaihdoista yleensä tietoa saa. Välillä haastavaa on nähdä oman vaihdossa käymisen hyöty vastaanottavalle laitokselle tai hankeyhteistyökumppanille tai nähty hyöty on jäänyt vähäiseksi. Palkkatasoon vaihdoissa käyminen ei usein vaikuta. (Riitaoja 2007, 90.) Opiskelijoille sen sijaan matkan kokemukset ja uudet opetusmenetelmät välittyvät helpommin oman työn kautta (Majakulma 2007, 84-85).

4 MOTIVAATIO

Ihmisten toimintaa ohjaavat monenlaiset motivaatiotekijät. On sisäistä ja ulkoista motivaatiota. Motivaatiolla tarkoitetaan ”toiminnan ärsykettä, joka saa ihmiset tavoittelemaan joko omia, ryhmänsä tai yhteisönsä tavoitteita.” (Liukkonen, Jaakkola, Kataja 2006, 11-12). Motivaatio tuo ilon mukaan työhön ja ilon määrä lisääntyy, kun työ saadaan suoritettua (Rasila, Pitkonen 2010, 6).

Motivaatiolla luokitellaan olevan kolme erilaista tehtävää ihmisten käyttäytymisessä. Se toimii energiana käyttäytymiselle, suuntaa käyttäytymistä ja säätelee käyttäytymistä. Energiana motivaatio saa henkilöt toimimaan tietyllä tavalla. Suuntaavana tekijänä motivaatio ohjaa toimintaa halutun tavoitteen suuntaan. Säätelevänä tekijänä motivaatio laittaa henkilön arvioimaan omaa toimintaansa ja käyttäytymistä sekä vastaantulevien tilanteiden merkitystä itselle ja omalle toiminnalle. (Liukkonen ym. 2006, 12.)

Ärsykkeet tai motivoitintekijät näkyvät yleensä henkilön toiminnassa ja käyttäytymisessä, kun hän yrittää saavuttaa joko omia tai esimerkiksi työnantajan määäämiä tavoitteita ja häntä arvoi jokin ulkopuolinen taho. Se miten motivoitunut henkilö tekemäänsä asiaan on, vaikuttaa hänen toiminnan intensiteettiin, toimintaan sitoutumiseen, tehtävien valintaan ja niistä suoriutumiseen. Enemmän asiaansa motivoitunut henkilö pyrkii tekemään muita enemmän ja on keskittyneempi sekä sitoutuneempi toimintaan. Motivoitunut työntekijä myös nauttii työn teostaan. Hyvä motivoituneisuus näkyy tehdyn työn laadussa. (Liukkonen ym. 2006, 12; Rasila ym. 2010, 6.)

Sisäiset motivaatiotekijät ovat usein ulkoisia motivaatiotekijöitä vahvempia sitouttajia esimerkiksi työntekoon. Omat henkilökohtaiset tarpeet ja kiinnostuksenkohteet määräävät työssäkin oman sitoutumisasteen. Jos työssä on itseä kehittäviä ja kiinnostavia asioita, on työnteko myös mielekkäämpää ja siihen panostaa enemmän. Itsensä kehittäminen ja toteuttaminen on psykologinen tarve, jota kaikki pyrkivät tavalla tai toisella tyydyttämään. Monille itsensä toteuttaminen ammatin avulla on tärkeää, koska työ tarjoaa elämälle yhden sen keskeisimmistä tarkoituksista. Siksi mielekäs työ vaatii jatkuvasti motivoivia ärsykeitä, jotta työ pysyy mielenkiintoisena. (Liukkonen ym. 2006, 18.) Ammattikorkeakouluopettajan työssä vaihtelua ja haasteita työhön tuovat muun muassa aiemmin mainitut ulkomailla tehtävät opetusvierailut.

4.1 Maslow'n tarvehierarkia

Ihminen pyrkii saavuttamaan tasapainon niin sanotussa sisäisessä tasapainossaan, mihin erilaiset tarpeet vaikuttavat. Samaiset ihmisten tarpeet vaikuttavat myös työmotivaatioon. Samalla ihmisillä on yksilötasolla tarve hahmottaa heidän toiminnan merkitys, koska halutaan nähdä mihin suuntaan elämä on menossa. Tämä ilmenee eri henkilöillä eri tavoin. (Liukkonen ym. 2006, 40.) Toiminnan motivaation arvioinnissa apuna voi käyttää motivaatioteorioita, joista kuuluisin on Maslow'n tarvehierarkia. Abraham Maslow halusi ymmärtää, mikä motivoi ihmisiä ja siitä inpiroituneena hän kehitti vuonna 1943 motivaatioteorian, jonka mukaan ihmisten toimintaa ohjaavat tarpeet muodostavat hierarkian. Muista motivaatiotutkijoista poiketen hän keskittyi motivaatioteoriassaan ongelmien ja epäonnistumisten läpikäymisen sijaan positiiviseen lähestymistapaan, siihen mitä ihminen tekee oikein ja miten ihmisillä oleva potentiaali saadaan parhaiten käyttöön. (Liukkonen ym. 2006, 17; Rasila ym. 2010, 36; Simply Psychology 2014, hakupäivä 3.3.2014; hakupäivä 3.3.2014.)

Maslow loi viisitasoisen tarvehierarkiapyramidin, jossa edellytyksenä ylemmille tasoille pääsemiseksi on alempien tasojen tarpeiden tyydyttyminen. Kun ihminen havaitsee että hänellä on jokin tarve, hän ryhtyy toiminaan sen tarpeen täyttämiseksi kiiveten ylemmäs hierarkian portaissa. (Liukkonen ym. 2006, 17; Rasila ym. 2010, 36.) Liitteessä 2 on kuvio Maslow'n tarvehierarkiasta. Alemmilla tasoilla sijaitsevat fysiologiset tarpeet, kuten nälkä, uni ja seksuaalisuus, kun taas ylemmillä tasoilla tarpeet ovat enemmän sosiaalisia ja psykologisia, kuten turvallisuus, yhteenkuuluvuus, rakkaus ja itsensä arvostus. Ylimmälle tasolle Maslow on laittanut itsensä toteuttamisen. (Liukkonen ym. 2006, 17.) Kun alimpien tasojen tarpeet ovat täytymättä, motivoi sen ihmistä toimimaan niiden saavuttamiseksi ja pyrkimään ylemmille tasoille. Motivaatio tarpeiden täyttämiseksi kasvaa mitä kauemmin tarpeet ovat täyttämättä. Ylemmille tasoille pääseminen on haastavampaa, eikä sinne pääse ennenkuin alemmat tasot ovat riittävässä määrin tyydytetyt. (Rasila ym. 2010, 36; Simple Psychology 2014, hakupäivä 3.3.2014.)

Maslown tarvehierarkia mallia hyödynnetään nykypäivänä monilla tavoin. Esimerkiksi mainostajat hyödyntävät Maslow'n mukaan järjestämiä ihmisten perustarpeita markkinoinnissa, kun taas Maslow'n tarvehierarkiamallia käytetään esimerkiksi työhyvinvoinnin suunnittelussa. (Kilpailu- ja kuluttajavirasto 2014, hakupäivä 3.3.2014.)

4.2. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, kun henkilö osallistuu johonkin toimintaan ensisijaisesti itsensä vuoksi ja häntä motivoi itse toiminta sekä työn kohteena oleva asia. Sisäinen motivaatio jaetaan kolmeen osa-alueeseen. Se tyydyttää joko tiedollisia, taiteellisia tai suorituksellisia tarpeita ja se ruokkii itse itseään. (Liukkonen ym. 2006, 87; Rasila ym. 2010, 27.) Toiminta on hänelle itselleen jollain tavalla palkitsevaa ja mielihyvää tuottavaa ilman, että toiminnasta saa ulkoista palkkiota tai rangaistusta. Työ palkitsee itse tekijänsä työn onnistumisen ja työssä edistymisen kautta eli toisin sanoen se lisää työtyytyväisyyttä. (Lonka, Hakkarainen, Salmela-Aro, Ferchen & Lautso 2009, 36; Rasila ym. 2010, 27.) Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat muun muassa työn sisältö ja vastuu, haasteellisuus ja kehittymismahdollisuudet (Rasila ym. 2010, 27). Sisäisesti motivoituneena henkilö kokee kontrolloivansa itse oman toimintansa ja toimii tällöin vapaammin itseään toteuttaen ilman ulkoisia ”porkkanoita” eli kannustintekijöitä. Siksi sisäistä motivaatiota voidaan sanoa myös luontaiseksi motivaatioksi. (Lonka ym. 2009, 37.)

Ulkoinen motivaatio tarkoittaa taas sitä, että ihminen toimii ulkoisten palkkioiden tai muilta saavutettavan arvostuksen vuoksi tai sen vuoksi että hänen on pakko toimia, koska muut vaativat henkilöltä tekemään jotain. Ulkoisen motivaation palkkiot voivat olla muun muassa rahaa tai jotain muunlaista hyötyä. (Lonka ym. 2009, 36; Rasila ym. 2010, 27.) Usein ulkoiset motivaatiotekijät voivat saada ihmisen toimimaan nopeasti, mutta pitkäkestoista sitoutuneisuutta, työn iloa tai intoa se ei yleensä lisää (Rasila ym. 2010, 27). Ulkoisten motivaatiotekijöiden vaikutus ajan myötä pienenee ja voi lopulta loppua kokonaan, jollei työnantaja jatkuvasti reagoi tähän tuomalla työhön jotain uusia ulkoisia motivaattoreita, joka pitää työntekijän innostuneena työstään. Rahakin motivoi suurinta osaa ihmisiä vain tietyn ajan verran sitoutumaan työhönsä, jollei palkkaa nosteta tasaisin väliajoin. Ilman sisäistä motivaatiota pelkkien ulkoisten motivaattoreiden voimin työntekijää on vaikeaa pitää pitkän aikaa tyytyväisenä työhönsä.

Sisäisen ja ulkoisen motivaation suhde on häilyvä ja sitä on tutkittu paljon. Amerikkalaisprofessorit Richard Ryan ja Edward Deci ovat esittäneet itsemääräytymisteorian, minkä mukaan ihmisillä on kolme psyykkistä perustarvetta, jotka määräävät mikä motivaatio toimintaa kulloinkin ohjaa. Nämä tarpeet ovat autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden tarve. Autonomiassa ihmisellä on tarve kokea olevansa muista riippumaton, toiminnoistaan itsemääräävä ja oma-aloitteinen. Kompetenssissä ihmisellä on tarve tuntea olevansa pätevä ja suorituskyykyinen. Yhteenkuuluvuudessa ihmisen tulee tuntea olevansa ryhmän jäsen, vaikka hän

haluaisi olla myös autonominen. (Lonka ym. 2009, 37.) Esimiesten tehtävä työpaikoilla olisikin tunnistaa nämä yksilöiden omat sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät ja hyödyntää niitä työelämässä. Työhönsä tyytyväinen henkilö kokee, että hänen sisäiset tarpeet huomataan ja ne tulevat ainakin osittain työssä tyydytetyiksi.

4.3 Sisäiset motivaatiotekijät opettajavaihtotoiminnassa

Kansainvälisessä opettajavaihtotoiminnassa sisäisiä motivaatiotekijöitä voivat opettajilla olla esimerkiksi uuden oppiminen tai haasteista selviäminen. Myös omien vahvuuksien tunnistaminen ja kokonaan uusien vahvuuksien havaitseminen voi olla yllättävää ja hyödyllistä motivaation kannalta (Rasila ym. 2010, 38). Uudessa maassa opettaja pääsee mukaan kokonaan erilaiseen opetuskulttuuriin ja kohdemaassa voi olla käytössä sellaista välineistöä opetuksessa, mitä Suomessa ei ole ollenkaan. Näin opettajan oma kokemuspohja kasvaa ja hän saa mahdollisuuden perehtyä uusiin aloihin, ideoihin ja menetelmiin. (Haahtela 2009, 14.)

Opettajan työn kannalta tärkeimpiä vaihtoon lähtemisen motiiveja ovat tehtyjen tutkimusten mukana olleiden oppilaitoksen kansainvälisten kontaktien vahvistaminen, kansainvälistymisen tukeminen, kokemuksen saanti monikulttuurisista ja kansainvälisistä opetustilanteista sekä oman yksikön kansainvälisen tunnettavuuden lisääminen. Muita tärkeitä motivaatioita ovat muun muassa toisen maahan ja sen opetuskulttuuriin tutustuminen, omien kontaktien luominen, opiskelijoiden kansainvälisen liikkuvuuden tukeminen, uusien ideoiden saanti opetukseen ja kiinnostavaan tilaisuuteen tarttuminen. (Riitaoja 2007, 84.) Opettajavaihdon onnistumiseen ja sen tuloksellisuuteen vaikuttavat eniten opettajan oma motivaatio, asenne ja asennoituminen vaihtoa kohtaan (Riitaoja 2007, 104).

Opettajan kansainvälinen osaaminen vahvistuu kansainvälisten opetuskokemusten myötä. Hänen oman osaamisen taso nousee ja samalla hän vahvistaa oman opetusalan tietotaitoa ja potentiaalia sekä alentaa alueen toimijoiden kynnystä osallistua kansainvälisille työmarkkinoille. (Haahtela 2009, 14.) Verkostoituminen ulkomaalaisten kumppanien kanssa antaa mahdollisuuksia monenlaiseen kansainväliseen yhteistyöhön ja samalla ulkomaisilta yhteistyökumppaneilta voi saada uudenlaisia näkökulmia opetukseen tai muihin asioihin. Mitä enemmän kansainvälisiä kumppaneita opettajalla on, sitä suurempi on koulun kansallinen verkosto ja sitä uskottavampi toimija koulu on kansainvälisillä markkinoilla. (Haahtela 2009, 14.)

Kansainvälinen vaihtotoiminta lisää opettajan ja oman toimintaympäristön sosiaalista pääomaa, joka puolestaan kasvattaa toiminnan tehokkuutta. Kielitaito kohenee samalla, kun ymmärrys vieraita kulttuureja ja yhteiskuntajärjestelmiä kohtaan kasvaa. Sosiaalisella pääomalla pyritään oppimisympäristöissä edistämään hyväksi määriteltyjä asioita. Monipuolinen sosiaalinen pääoma parantaa niin yksilön kuin yhteisönkin selviytymistä erilaisissa tilanteissa ja edesauttaa koheesion syntymistä erilaisten toimintaympäristöjen ja yksilöiden välille. (Haahtela 2009, 14; Ilola ym. 2009, 10.)

5 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä käytetään David Cooperriderin ja Suresh Srivastvan 1980-luvulla Case Western Reserven yliopistossa kehittämää Appreciative Inquiry haastattelumenetelmää (suomennettuna arvostava kysely tai arvostava tutkimus, AI-menetelmä, AI-malli), joka keskittyy positiivisten tulosten saavuttamiseen positiivisen psykologian avulla ja pyrkii löytämään parhaat toimintamallit toiminnan kehittämiseksi ja rakentamiseksi. (AMK-lehti 2014, hakupäivä 22.3.2014; Company of Experts Inc. hakupäivä 15.2.2014; Mind Tools Ltd 2014, hakupäivä 15.2.2014). Appreciative Inquiry menetelmä pohjautuu ajatukseen ja oletukseen, että tutkimuksen kohteella olipa se sitten henkilö, organisaatio, ryhmä tai yhteisö, on aina positiivisia Aspekteja ja vahvuuksia, joihin keskittyä. Ne voivat olla heidän saavutuksia, innovaatioita, vahvuuksia, mahdollisuuksia, koettuja arvoja ja hetkiä, perinteitä, etuja, löytämättömiä potentiaaleja, visioita, strategisia kilpailuetuja ja niin edelleen. AI-menetelmää voidaan hyödyntää niin toiminnan aloittamisessa kuin myöhemmän vaiheen toiminnan kehittämisessä. (Case Western Reserve University 2014, hakupäivä 15.2.2014).

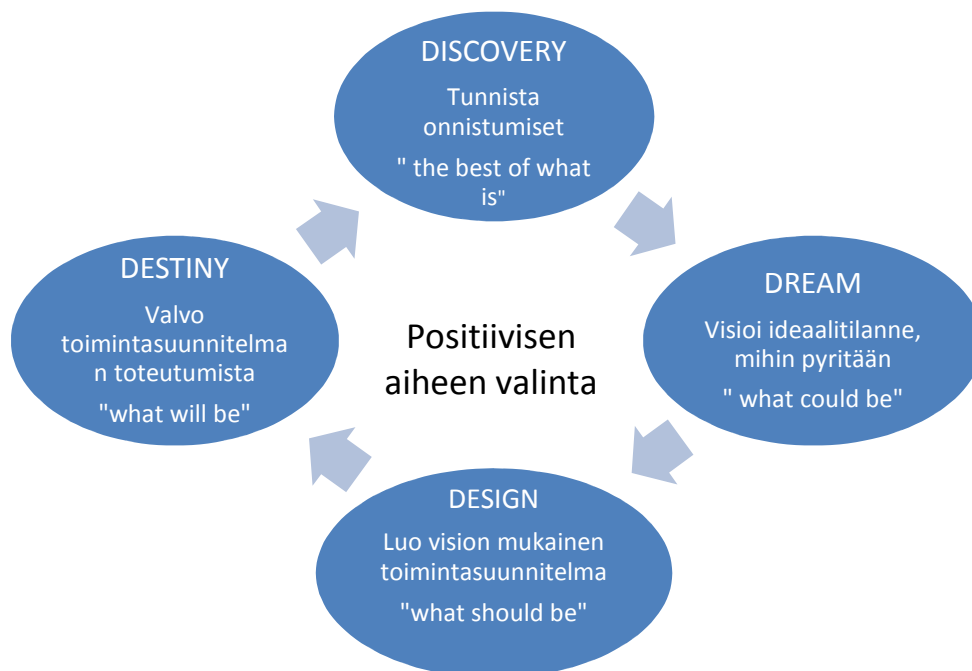
Appreciative Inquiry on mielentila, ajatustyyli ja prosessi, jolla pyritään saavuttamaan positiivinen muutos. Sen lähtökohtana on ajatus siitä, että organisaatio liikkuu ja muokkautuu sitä ajatustyyliä kohti, minkälaisia asioita yrityksessä tutkitaan ja opitaan. Jos yrityksessä keskitytään epäonnistumisiin ja konflikteihin, niiden määrä ja ankaruus kasvaa. Jos yrityksissä AI-menetelmää hyödynnetään oikein, siitä voidaan ottaa käyttöön yleinen positiivinen asenne ihmisten ja organisaatioiden kaikkeen toimintaan, joka pyrkii jatkuvaan uuden löytämiseen, keksimiseen ja tutkimiseen innovaatioiden ja onnistumisen ilon avulla. (Ludema, Cooperrider, Barret 2006, 158.) Appreciative Inquiry -malli erottautuu muista kriittisistä tutkimusmalleista siten, että se tekee myönteisiä oletuksia tutkittavista ihmisistä, organisaatioista tai näiden välisistä yhteyksistä. AI-menetelmän avulla tutkimuskohteiden rakentava ja luova potentiaali vapautetaan käyttöön ja samalla niin sanotusti syöstään vallasta ne vanhat tutkimusmallit, joilla aikaansaatiin enimmäkseen negatiivisia tuloksia. (Ludema ym 2006, 155.)

AI-mallin käyttö osoittaa, miten varauksettomia kysymyksiä esittämällä saadaan aikaan uudenlaisia vaihtoehtoja toiminnalle ja yhteisön keskustelulle. Jos keskusteluissa keskitytään siihen mikä yrityksissä ja yhteisöissä ei toimi, ohjaa keskustelua negatiivinen sävy ja

negatiivisuuden takaa on vaikea enää nähdä ja löytää niitä asioita, jotka pitävät yritykset ja erilaiset organisaatiot hengissä, ja jotka ylläpitävät ja parantavat yrityksien/organisaatioiden toimintaa. (Ludema ym. 2006, 155.) AI-mallin tutkimusmenetelmässä otetaan kaikki organisaation tasot mukaan, jolla pyritään koko organisaatio ja sen sidosryhmät sitouttamaan muutokseen. Haastattelumenetelmän tavoitteena on rakentaa organisaatiot ja sen henkilöt toimimaan sen ympärillä mikä toimii hyvin ja eliminoidaan samalla keskittymästä siihen mikä ei toimi ja pyritäisiin hakemaan sille ongelmaan ratkaisua. (Company of Experts Inc. hakupäivä 15.2.2014.)

5.1 Appreciative Inquiry -tutkimusmenetelmän käyttö

Ensimmäinen vaihe Appreciative Inquiry -menetelmän käytössä on tutkimusaiheen valinta, "topic choice". Olennainen osa aloitusta on positiivisen tutkimusaiheen valitseminen, sillä se antaa pohjan koko tutkimuksen luonteelle. (Ludoma ym. 2006, 158.) Aiheen valinnan jälkeen voidaan siirtyä suunnittelemaan itse tutkimusprosessia, jossa käytetään AI-menetelmän 4D-mallia, joka koostuu sanoista "discovery" eli löytäminen, "dream" eli unelmointi, "design" eli suunnittelu ja "deliver/destiny" eli toteutus. (Mind Tools Ltd 2014, hakupäivä 15.2.2014.) Alla kuviossa 6 on kuvattu Appreciative Inquiry:n 4D-mallin käyttöprosessi.



KUVIO 6. Appreciative inquiry:n 4D-malli Ludoman mukaan

4D-mallin ensimmäisessä osiossa "discovery" haastattelutilanteissa etsitään ne positiiviset tekijät, jotka pitävät organisaation toimintaa yllä ja korostetaan niitä asioita, joissa ollaan onnistuttu erinomaisesti. Onnistumisen hetkiin perehtymällä havaitaan ne tekijät ja voimat, jotka ovat tehneet onnistumisen näissä tilanteissa mahdollisiksi. Saadusta materiaalista tunnistetaan ja poimitaan eniten menestykseen vaikuttavat positiiviset tekijät. (Ludoma ym. 2006, 158; Mind Tools Ltd 2014, hakupäivä 15.2.2014.)

Toisessa osiossa "dream" unelmoidaan eli luodaan visio sille, mihin halutaan pyrkiä, miten asiat ideaalitalanteessa voisivat olla ja miten ensimmäisessä vaiheessa löydettyjä positiivisia tekijöitä voidaan käyttää tässä hyväksi. (Mind Tools Ltd 2014, hakupäivä 15.2.2014.) Kun unelmointivaiheeseen osallistetaan uusia henkilöitä organisaatioista, tuovat he uusia näkökulmia ja perspektiiviä visiointiin. Visiointivaihe on tuottavimmillaan silloin, kun organisaation huippuhetkiä ja onnistumisia läpikäymällä saadaan monipuolista keskustelua aikaan ja ihmiset saavat vapaasti ideoida minkälainen organisaatio voisi ja tulisi olla. Tällöin saadaan organisaation tulevaisuudelle luotua positiivisia kuvauksia opasteiksi vision saavuttamiselle. (Ludoma ym. 2006, 158.)

Kolmannessa osiossa "design" keskitytään vision käytäntöön panemiseen eli siihen minkälaisilla työkaluilla ja työtavoilla haluttu tavoitetila saavutetaan ja tehdään tälle toimintasuunnitelma. Design osiossa pyritään luomaan keskustelulle ja vuorovaikutukselle avoin ja kannustava konteksti, joka edesauttaa ideoinnista tulemaan helpompaa. (Ludoma ym. 2006, 158.) Organisaation yhteisen tulevaisuuden tavoitetilan suunnittelu syntyy keskustelun ja väittelemisen avulla. Keskustelu- ja väittelytilanteissa käydään läpi discovery vaiheessa tehdyt löydökset sekä havaitut mahdollisuudet ja keskusteluiden kautta lopulta päädytään ratkaisuun, joka miellyttää kaikkia osapuolia. Päätöksenteossa mukana olleet henkilöt ovat sitoutuneempia sovittuun ratkaisuun, sillä ratkaisussa on otettu huomioon yksilöiden omat ihanteet ja ajatukset, ja niistä on muodostettu yhteinen visio ja toimintasuunnitelma tulevaisuudelle. (Ludoma ym. 2006, 158.) Kun ihminen kokee olleensa mukana päätöksentekotilanteessa, sitoutuu hän myös enemmän sovittuun toimintaan, kun hän kokee sanoillansa ja tekemisillänsä olleen vaikutusta lopputulokseen.

Viimeisessä eli neljännessä osiossa "deliver tai destiny" laitetaan tehty toimintasuunnitelma käytäntöön ja valvotaan sen toteutumista. Organisaation tai yhteisön jäsenet toimivat siinä

järjestelmässä, minkä he yhdessä ovat suunnitelleet. Tällöin organisaation tulisi toimia sillä tavalla, joka tuo yksilöiden ihanteet ja uskomukset organisaation toiminnasta todeksi käytännön työssä, mikä edesauttaa työhyvinvoinnin, työtyytyväisyyden ja työhön sitoutuneisuuden lisääntymistä työntekijöissä ja lisää heidän jatkuvaa oppimistaan. (Ludoma ym. 2006, 159; Mind Tools Ltd 2014, hakupäivä 15.2.2014.) Deliver/destiny vaiheessa toiminnassa mukana olleilta henkilöiltä kerätään palautetta ja keskustelua jatketaan organisaation jäsenten kanssa. Keskusteluun pyritään sisällyttämään koko ajan myös uusia henkilöitä, jolloin 4D-mallin sykli alkaa alusta uuden visiontia ja innovointia varten. (Joensuu & Viljamaa 2013, 174.)

5.2 AI-menetelmän hyödyntäminen haastattelutilanteessa

AI-menetelmää käyttävissä haastattelutilanteessa tuodaan selkeästi esille se, mikä jo toimii hyvin ja miten tätä voidaan kehittää toimimaan vielä paremmin. Kysytään kysymyksiä, kuten ”missä olet jo hyvä?”, ”mikä organisaatiossa jo toimii hyvin?”, ”mitä hyvää on siinä tehtävässä mitä nyt teet?” ”mitä pitäisi muuttaa?”, ”missä olet onnistunut?” tai ”miten tämän voisi tehdä paremmin?”. (Joensuu ym. 2013, 176.) Näin ollen haastatteluissa pyritään pitämään positiivinen kehittämisen vire yllä, lisäämään onnistumisen tunnetta ja korostamaan, että tutkimuskohteessa on potentiaalia vielä parempaan. Haastattelutilanteessa pyritään inspiroidaan ihmisiä ja organisaatioita muuttumaan paremmiksi. (Company of Experts Inc. hakupäivä 15.2.2014; Grape People 2014, hakupäivä 15.2.2014.) Siksi myös tutkimuskysymykset muotoillaan positiivisiksi, jotta tulokset keskittyvät negatiivisten tulosten sijaan positiivisiin.

AI-menetelmän kysymykset eivät johdattele tutkittavaa henkilöä vastaamaan niihin tietyllä tavalla, joten siksi tuloksiin saatetaan saada myös yllättäviä vastauksia. Vastaaja saa itse antaa kehitysideoita ja unelmoida, jolloin haastattelu on muodoltaan vapaampi. Myös vaikeampia asioita on helpompi käsitellä ja tuoda julki positiivisten kysymysten tai positiivisen haastattelutilanteen kautta. AI-menetelmää käytettäessä haastatteluissa minimoidaan myös haastattelijan omat ennakoasenteet ja oletukset asiasta, jolloin ne eivät pääse vaikuttamaan haastatteluiden tuloksiin. (Ikäläinen 2008, 38.)

5.3 Haastattelut

Haastattelut suoritettiin viikoilla 14–16 keväällä 2014. Haastatteluihin henkilöt valikoitiin yhdessä Oamkin liiketalouden yksikön kansainvälisen suunnittelijan kanssa. Hän suositteli opinnäytetyön

tutkimusongelman kannalta haastatteluihin soveltuvia henkilöitä, joita lähestyin sähköpostitse haastattelusta. Haastatteluihin pyydettiin yhteensä kahdeksaa Oamkin Liiketalouden yksikön opettajaa, joista viisi henkilöä lopulta suostui haastatteluun. Loput eivät ehtineet tai eivät halunneet osallistua. Haastattelun kohderyhmänä olivat Oulusta ulkomaille Erasmus-kautta lähteneet opettajat. Haastateltavissa oli sekä miehiä että naisia, tuntiopettajia, lehtoreita ja yliopettajia sekä koulutusohjelmavastaavia. Mukana oli opettajia TIK- (tietojenkäsittely), BIT- (Business Information Technology), kirjasto- ja tietopalvelulinjalta kuin myös liiketalouden opetuksen ”peruslinjasta” eli haastateltavat henkilöt olivat kattavasti Liiketalouden yksikön joka osa-alueelta.

Haastatteluihin pyydettiin varaamaan noin tunti aikaa, mutta haastattelut pääsääntöisesti kestivät noin 30–40 minuuttia. Haastattelut suoritettiin kunkin opettajan omassa työhuoneessa puolistrukturoitua haastattelumenetelmää hyödyntäen ja haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Haastattelut tehtiin Appreciative Inquiry tutkimusmallia hyödyntäen. Kuten aiemmin on kerrottu, AI-malli soveltui parhaiten tämän opinnäytetyön tutkimusongelmaan, kun pyrkimyksenä oli saada esiin positiivisia asioita Erasmus-opetusvaihdosta. Haastattelurungon rakennettiin niin, että ensin kysyttiin kartoittavia peruskysymyksiä, kuten kuinka monesti opettaja on Erasmus-opetusvaihdossa käynyt, missä ja mistä lähtien on tässä toiminnassa ollut mukana ja niin edelleen. Tämän jälkeen haastattelurungossa siirrytään varsinaiseen tutkimusongelman ympärille, eli kartoitetaan opettajien mielipiteitä ja kokemuksia vaihtojen hyödyllisyydestä, vaihtokokemuksien jakamisesta ja hyödyntämisestä matkan jälkeen. Viimeisenä aiheena on opetusvaihtojen kehitysideat sekä perusteet sille, miksi vaihtoon kollegan kannattaisi lähteä joka vaihdossa ei ole vielä käynyt. Haastattelurunko on kysymyksineen luettavissa liitteestä 1.

Haastattelut menivät hyvin, puolistrukturoitu teemahaastattelumalli soveltui haastattelutilanteeseen erinomaisesti ja luotua haastattelurunkoa ei ollut pakko orjallisesti noudattaa, kun menimme niin sanotusti haastattelun virran mukana ja kävimme kysymyksiä läpi sitä mukaa, mihin suuntaan keskustelu ajautui. Tarkentavia kysymyksiä tehtiin toki välillä, jotta sain niihinkin asioihin vastaukset, mitkä eivät muutoin haastattelussa tulleet itsestään esille. Kysymysten luominen oli suhteellisen helppoa, mutta haastattelutilanteissa piti varoa sitä, ettei itse omalla kyselytyylillään tai tarkentavien lisäkysymyksien esittämisellä ohjaillut liikaa vastauksia.

Haastatteluiden tulokset analysoitiin Tuomen ja Sarajärven esittelemällä aineistolähtöisellä sisällönanalyysi menetelmällä. Hyödynsin sekä aineiston redusointia eli pelkistämistä sekä klusterointi. Aineistolähtöisessä sisällön analyysin ohjeen mukaan nauhoitetut haastattelut litteroin kunkin haastattelun omalle word-dokumentilleen. Ensimmäiset haastattelut litteroin sanasta sanaan ja viimeiset litteroin siten, että poimin haastatteluista pääkohdat ja näin ollen pelkistin saatuja tuloksia. Litteroidut tulokset luin läpi useampaan kertaan ja perehdyin haastatteluiden sisältöön ja tuloksissa toistuviin kohtiin. Klusteroimalla etsin vastauksista samankaltaisuuksia ja kysymysteemoittain yhdistelin vastaukset omiksi kokonaisuuksiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.)

6 TULOKSET

Haastateltavissa oli niin useamman kerran vaihdossa käyneitä konkareita kuin vasta-alkajiakin, joilla oli vain pari vaihtokertaa vasta takana. Kokeneimmat ovat olleet Erasmus-vaihtotoiminnassa mukana jo vuodesta 2005, uusimmat ovat aloittaneet tämän vaihtotoiminnan lähivuosina. Osa vaihto-opettajista oli vaihtoon lähtemistä miettinyt vuosia. Muun muassa perhesyyt ovat olleet rajoittavana tekijänä vaihtoon lähtemiselle. Pääsääntöisesti kaikki pyrkivät käymään vuoden aikana kerran Erasmus-kautta vaihdossa, mutta ihan joka vuosi se ei ole onnistunut. Syynä tähän ovat muun muassa taloudelliset säästöpainet.

Haastateltavien käymät Erasmus-kohteet olivat kaikki Euroopassa. Opettajat olivat käyneet Saksassa, Iso-Britanniassa, Unkarissa, Bratislavassa ja Slovakiassa. Osa henkilöistä kävi aina samassa paikassa, osa on käynyt useammassa paikassa moneen kertaan ja osa kussakin kohteessaan vain kerran. Vaihtotoiminnassa pitkään mukana olleilla oli muodostunut vakiikohteita, johon he menivät uudelleen ja uudelleen. Kohteet valikoituvat aktiivisten yhteistyökumppanien, omien henkilökohtaisten suhteiden ja oman yksikön kansainvälisten asioiden koordinaattoreiden antamien ohjeistuksien mukaan.

Kohdejatkumon kannalla olivat kaikki haastateltavat, sillä pitkässä juoksussa on helpompaa mennä aina samaan paikkaan ja tehdä vastavuoroisia vierailuja sinne, kuin alkaa aina etsimään ja muodostamaan uusia kontakteja entuudestaan tuntemattomiin henkilöihin ja korkeakouluihin. Ensikontaktien luominen on hankalampaa ja se vie aikaa. Tuttuihin kohteisiin seuraavilla kerroilla voi vain laittaa omalle kontaktilleen koulussa viestiä, saako sinne tulla uudelleen vaikka seuraavana keväänä ja asia on hyvin pitkälti jo sillä sovittu. Myös kohteessa liikkuminen ja toimiminen helpottuu, kun siellä on jo aiemminkin käynyt. Tietää sen paikan kuviot ja kulkemiset, opetuksen tason, ne kurssit mitä sinne itse menee opettamaan, kuinka aktiivisia opiskelijat ovat ja kuinka hyvin he puhuvat englantia, käytettävissä olevan välineistön ja niin edelleen. Kun menee tuttuun kohteeseen, ei tarvitse energiaa käyttää kaiken tällaisen miettimiseen ennen vaihtoon lähtöä. Vaihtotoiminnan konkareiden mielestä vaihtotoiminnan varsinaiset hyödyt saadaan vain jatkuvan toistuvuuden ja yhteistyön avulla. Ensimmäisiä vaihtokertoja kohteissa konkarit kuvasivat niin sanotusti ”Erasmus-turismiksi”, sillä silloin kohteesta ja paikan henkilöistä saa vain pienen pintaraapaisun, mutta varsinainen hedelmällinen yhteistyö muodostuu vain aktiivisella yhteydenpidolla ja vastavuoroisilla vierailuilla. Uudemmat vaihto-opettajat toivoivat myös, että

saivat jossain vaiheessa hankittua itselleen niin kutsutut vakiokohteet, mutta nämä asiat olivat heillä vielä työn alla.

Osa vaihdossa käyneistä opettajista tapasi aina kohteessa olevia suomalaisia opiskelijoita ja osa ei suunnitelmallisesti heitä tapaa. Opiskelijoita tapasivat usein koulutusohjelmavastaavat tai yliopettajat, tuntiopettajat tapasivat heitä silloin, jos vaikka sattuman kautta on kohteessa suomalaisia tavannut. Koulutusohjelmavastaavat ja yliopettajat kertomansa mukaan ottavat ennen matkaansa selvää keitä heidän opiskelijoitaan kohteessa on ja he ennalta sopivat heidän kanssaan tapaamisen joko illanvieron tai muun toiminnan merkeissä. He kokevat, että omia opiskelijoita on tärkeää tavata aina vaidon yhteydessä. Yleensä opintoasiat on opiskelijoiden kanssa juteltu nopeasti läpi, koska heillä menee lähes aina siellä hyvin. Haastateltavien mukaan vaihtoon lähtee vain sellaisia opiskelijoita, jotka ulkomailla pärjäävät. Etenkin Saksan opiskelijoita on tärkeä haastateltavien mukaan tavata, kun siellä on kaksoistutkinto-opiskelijoita. Ne opettajat, jotka eivät opiskelijoita suunnitelmallisesti kohteessa tapaa, kaipaisivat tietoa siitä ketä kohteessa on, esimerkiksi vaikka opiskelijat olisivat vaikka muistakin Suomen ammattikorkeakouluista, niin heitä olisi kiva tavata jos tieto siitä saataisiin hyvissä ajoin ennen matkaa. Nyt tapaamiset heidän kanssaan on tapahtunut osan mukaan sattumalta.

Tiedon opettajavaihdoista suurin osa haastateltavista saa kv-asioiden suunnittelijalta/kv-koordinaattorilta omasta yksiköstä. Osalla haastateltavista on jo valmiit henkilökontaktit kouluihin, jolloin näitä tietoja ei tarvitse enää erikseen lähteä etsimään mistään. Tietoa vaihdoista on oman henkilöstöintran Heimon syövereissä, mutta osa haastateltavista koki, että tiedon hakemiseen kuluu sitä kautta niin paljon aikaa ja siksi on paljon helpompaa ja nopeampaa kääntyä kv-asioiden henkilön puoleen kuin etsiä tietoa itse intrasta. Ne jotka tiedon ovat Heimosta löytäneet, osaavat jatkossa hakea tarvitsemansa tiedon sieltä itse. Tietoa ja apua kv-suunnittelijalta saa aina tarvittaessa. Kv-suunnittelija ja -koordinaattori myös aktivoivat opettajia hakemaan vaihtoon, kun he esimerkiksi lähettävät sähköpostia avoimista paikoista tai ehdottavat uusia kohteita.

6.1 Opetusvaihdoista saadut hyödyt ja ideat

Enemmän vaihdoissa käyneet opettajat arvostivat eniten sitä, että oppii tuntemaan erilaisia ihmisiä ja vaihtojen myötävaikutuksena syntyy kontakteja ja yhteistyösuhteita. Verkostoitumisella on suurimmat hyödyt opetusvaihdoista. Vaihtojen konkarit sanoivat pitävänsä ympäri vuoden yhteyttä ulkomaisiin kollegoihinsa, se ei rajoitu vain sille vaihtoviikon ajalle. Kun ulkomaisen

kollegan näkee säännöllisesti vuosi toisen jälkeen, muodostuu väkisinkin yhteistyösuhteita ja se edesauttaa ja helpottaa kaikenlaisen yhteistyön tekemistä. Luottamuksen saavuttamisen myötä on helpompaa alkaa suunnitella yhdessä erilaisia hankkeita ja muita yhteistyöprojekteja, ja se on haastateltavien enemmistön mukaan tärkeämpää pitkässä juoksussa.

Syvämmät yhteistyösuhteet ja laajemmat keskustelut ovat tuoneet konkreettisesti vaihtojaksojen myötä esimerkiksi Oamkiin sen hyödyn, että Saksassa Neu-Ulmin korkeakoulun kanssa voivat opiskelijat suorittaa kaksoistutkinnon. Ilman Erasmus-opettajavaihtoja ja niiden myötä syntynyttä tiivistä yhteistyötä koulujen välillä koko kaksoistutkintoa ei olisi olemassa. Kaksoistutkinnon sekä muiden yhteisten opintojaksojen suunnittelun myötä opettajat ovat pääseet syvemmälle sisään ulkomaisten partnerikorkeakoulun toimintoihin. Heidän toimintojaan seuraamalla ja analysoimalla sieltä on ollut mahdollisuus oppia paljon uutta ja löytää samalla myös heikkouksia omista opintojaksoista ja koulutusohjelmista, mikä on kasvattanut opettajien omaa tietämystä ja osaamista. Tätä uutta tietämystä on hyödynnetty vuorostaan Suomen päässä Oamkin koulutusohjelmia suunniteltaessa. Kaksoistutkinnon lisäksi yhteistyön myötä on tehty erilaista TKI-toimintaa, hankittu useampia erilaisia EU-hankeaihoita, joista jotkut ovat saaneet myös rahoituksen. Jokainen rahoitettu hanke tuo ison määrän rahaa myös omalle koululle, joten opetusvaihtoista on tullut myös kirjaimellista taloudellista hyötyä omalle koululle.

Varsinaisen opetustyön ja sen pedagogiikan kannalta haastateltavat henkilöt eivät kokeneet opettajavaihtojen tuovan siihen kovinkaan paljon uutta, vaan pääpaino oli juuri näillä suhteiden muodostumisilla ja niiden myötä syntyvällä yhteistyöllä. Yhteistyön myötä opettajat itsekin saavat käsitystä siitä, miten kansainvälisiä kontakteja luodaan ja yhteistyötä pidetään yllä, joka helpottaa asian opettamista myös omille opiskelijoille. Yleensä opettajat vetävät kohteissa sen oman paketkinsa, minkä he ovat jo oppineet opettamaan ja heidän mukaansa opettajuus ei enää kehity kovin paljoa tietyn rajan ylittämisen jälkeen. Esimerkiksi matematiikkaa ei kovin monella tapaa voi opettaa, opetettiin sitä sitten ulkomailla tai Suomessa. Tämäkin tietysti riippuu opettavasta aiheesta, kuinka se voi muuttua ja mitä uutta siinä on opittavana. Jotain uusia ideoita tai vinkkejä vaihdoista omaan opetustyöhönsä saa esimerkiksi erilaisten opetusryhmien ja heidän osaamistasonsa myötä (joka joissain asioissa voi olla heikompi tai parempi kuin Suomessa), näkee miten käytännön työelämän yhteistyötä tehdään muualla ja miten siitä voisi ottaa mallia myös Suomeen, ja minkälaisia opetusmenetelmiä ulkomailla käytetään. Kansainvälisten kumppaneiden kautta on mahdollista saada laajempi kuva oman aineensa opettamiselle. Osan

mielestä idearikkainta oman opetuksen kehittämisen kannalta olisi päästä seuraamaan kollegan opetusta tai luennointia kohteessa. Opettajavaihdoissa myös kielitaito harjaantuu, kun vieraita kieliä aktiivisesti ulkomailla joutuu käyttämään. Kielitaidon parantuminen on toki riippuvainen siitä opettaako opettaja Suomessakin englanniksi vai harjoittaako hän kielten puhumista vain ulkomailla. Myös rohkeutta vaihtoon lähtö ja ulkomailla opettaminen lisää. Kaikkien haastateltavien mielestä opettajavaihtoon lähteminen tuo arkeen mukavaa vaihtelua, jollei mitään muuta.

6.2 Opetusvaihtojen vaikutus omaan työhön

Haastateltavien mukaan opetusvaihdot tuovat enemmän mahdollisuuksia, kuin haasteita. Itsensä ja oman koulutusohjelman kehittäminen on siitä kiinni, millä tavalla opetusvaihtoihin asennoituu. Jos ulkomaille menee vain pitämään omat tuntinsa eikä panosta muuhun, on opetusvaihtojakso lähes kuin miniloma. Jos taas tuntien lisäksi panostaa aktiivisesti verkostoitumiseen ja muuhun yhteistyöhön, tuo se monia mahdollisuuksia, joita työstetään vaihdon jälkeenkin pitkään. Omaa työtä vaihdot piristävät ja virkistävät ja siksi opetusvaihdot on koettu mukavaksi toiminnaksi, joka tuo mielekkyyttä omaan työhön. Samalla tulee nähtyä ja koettua sellaisia paikkoja, joihin ei välttämättä muuten tulisi koskaan lähdettyä. Osa haastateltavista asennoitui vaihtoihin siten, että opetusvaihdot ovat oman koulutusohjelman kehittämisen työkaluja, ei välttämättä niinkään henkilökohtaisena kehittymisen keinoja, vaikka toki henkilökohtaistakin kehittymistä niin opettajana kuin henkilönä vaihdoissa väkisinkin tapahtuu. Aiheet mitä opettajat ulkomailla opettavat ovat hyvin pitkälti samoja mitä he opettavat myös Suomessa, joten opetettavan aiheen kannalta vaihdot eivät niinkään kehitä. Yleistunnelma haastatteluissa kuitenkin oli, että jos vaihtoon lähteminen olisi liian haastellista ja vaikeaa, ei sinne opettajat lähtisi yhä uudelleen ja uudelleen.

Ajankäytölliset haasteet tuntuivat olevan haastateltavien suurimmat haasteet. Vaihtoon lähtemistä helpottaa se jos vaihdossa on käynyt useamman kerran, sillä silloin etukäteisvalmisteluiden tekoon tulee omanlaisensa rutiini ja töiden organisoinnista tulee kokemuksen myötä helpompaa. Opetusvaihdoista aiheutuvat haasteet määräytyvät osittain sen mukaan, mihin vuodenaikaan vaihtoon on lähdössä ja minkälainen jakso opettajalla itsellään on vaihdon aikaan menossa. Se määrittelee sen, minkälainen työkuorma opettajalla on Suomessa. Moni haastateltavista on suosiolla vaihtoon lähtemisen jättänyt toukokuun lopulle, kun silloin Suomen opetus on heillä ohi ja Keski-Euroopassa on juuri palattu takaisin koulun penkille kevättauon jäljiltä. Tai opettaja on

sijoitellut vaihtojakson muutoin sellaiselle ajalle, ettei se häiritse juurikaan omaa opetusta. Aina kuitenkin se itselle optimaalisin aika vaihdolle ei käy vastaanottavalle koululle ja vaihtojaksoja joutuu yhdessä miettimään, milloin se kummallekin kävisi. Vaihtoon osa opettajista voisi lähteä muulloinkin, mutta Oamkin velvoite pitämään omat tunnit rajoittaa tätä, sillä omaa opetusta Suomessa on hyvin vaikea alkaa siirtämään tiukkojen lukujärjestyksien vuoksi. Jos vaihtoon lähdetään niin, että opetusta Suomessa opettajalla on, pyrkii suurin osa haastateltavista järjestelemään korvaavat lisätehtävät tai siirtämään tunnit eri paikalle hyvissä ajoin ennen lähtöä. Vaihdon etukäteisvalmistelut ja väliin jäävien tuntien opetussuunnittelu näkyy opettajan työmäärässä. Haastateltavien mukaan etukäteisvalmisteluihin saattaa kulua jopa viikon verran ylimääräistä aikaa, eli pahimmillaan noin 40 tuntia per vaihto. Oamk ei korvaa näihin kulunutta lisäaikaa ja moni ei halua vapaa-aikaansa käyttää opetusvaihtoon liittyvien valmistelujen ja muiden asioiden hoitoon. Tämä laskee vaihtoon lähdön kiinnostavuutta.

Oman haasteensa vaihtoon lähtemiselle tuo ulkomailla käytettävä opetusmateriaali. Huolimatta siitä onko vaihdossa käynyt useamman kerran vai ei, on se yleensä laadittava kutakin vaihtojaksoa varten erikseen, sillä vastaanottava koulu määrittelee opetettavan aineiston sisällön. Yleensä opettajat eivät voi mennä ulkomaille opettamaan suoraan juuri sellaista kurssia mitä he vetävät Suomessa, vaan niitä pitää aina räätälöidä vastaanottavan koulun opintojakson sisällön ja kurssin aikataulun mukaan. Valmista materiaalia pystyy käyttämään erittäin harvoin. Mutta tässäkin toistuvuus auttaa hieman, sillä jos samassa paikassa käy useamman kerran, voi sinne kertaalleen valmisteltua materiaalia ainakin osittain hyödyntämään myös seuraavalla vaihtokerralla.

Itse käytännön järjestelyt matkojen kanssa eivät ole aiheuttaneet suuria haasteita tai ongelmia haastateltaville. Moni hoitaa muut matkajärjestelyt itse tai partnerikoulun kautta ja hankkii vain lentoliput itse matkatoimistosta. Erasmukseen liittyviä dokumentteja pitää täyttää ja jos ongelmia niiden täyttämisessä tulee, saa apua niissä koulun kv-suunnittelijalta tai -koordinaattorilta. Dokumenttien täyttäminen on haastavampaa ja työläämpää ensimmäisellä kerralla, mutta niiden täyttäminen helpottuu toiston myötä. Monia kaavakkeita pystyy ensimmäisen täytön jälkeen aina vain päivittämään matkakohteen ja -päivien osalta seuraavalle matkalle.

6.3 Opetusvaihtokokemuksien jakaminen, vaihtojen hyödyllisyys ja yhteistyöviritelmät

Vaihtokokemuksien jakamista tehdään haastateltavien mielestä yleisesti liian vähän omassa

organisaatiossa. Kokemuksia jaetaan yleensä vain omalle koulutusohjelman tiimille, niille joita tietää asian koskevan, huonekaverille ja läheisimmille kollegoille. Tiimit pitävät koulutusohjelman palavereja, joissa osa opettajista vaihtokokemuksiaan jakaa, mutta mitään systemaattista tapaa vaihtokokemuksien jakoon Oamkissa kaikilla ei ole. Tiedonjakaminen on epävirallista ”kahvipöytäkeskustelua” ja siihen kaivattaisiin rutiininomaisempaa laajempaa jakamista. Nyt käytössä olevaa opettajien blogia täyttää ja lukee vain harva ja pakolliset vaihtoraportit jäävät yhtä vähälle lukemiselle. Tieto jää jakamatta. Opiskelijat sen sijaan saavat paremmin tiedon opetusvaihtoista, sillä opettajat itse kertovat heille aktiivisesti vaihtojaksoistaan, näyttävät kuvia ja niin edelleen, mutta henkilökuntapuolella parantamisen varaa tiedonjaossa on.

Pidempään vaihtotoiminnassa mukana olleet opettajat kokivat toistuvien opettajavaihtojen olevan hyvinkin hyödyllisiä sekä Oamkille että vastaanottavalle oppilaitokselle. Yhteistyö on monen koulun kanssa ollut hedelmällistä taloudellisestikin. Ajatuksia vaihdetaan aktiivisesti vaihtojaksojen jälkeen mikä on poikunut ja poikii monenlaista TKI-toimintaa, kaksoistutkintoja sekä muita hankkeita. Ja jollei hankkeisiin päästä, niin silti kansainvälisyys ja kulttuurivaihto lisääntyy kummassakin organisaatiossa, josta hyötyvät etenkin paikalliset opiskelijat, kun se alentaa toivottavasti heidän kynnystä lähteä ulkomaille vaihtoon ja kansainväliseen toimintaan mukaan. Sen lisäksi, että koulu saa opetusvaihtoista kansainvälisyyspisteitä, vaihdoissa saaman kokemuksen ja tiedon hyödyntäminen Oamkin liiketalouden yksikössä on konkreettisimmillaan näkyvillä aiemmin kerrotussa kaksoistutkinnoissa, joita toteutetaan yhdessä Neu-Ulmin korkeakoulun kanssa ja uudistetuissa opetussuunnitelmissa, joihin on vaikuttanut hyvin pitkälti opetusvaihtoista saadut tiedot ja vaikutteet. Lisänä tässä on myös TKI-hankehakemukset, jotka eivät ole vielä toteutuneet, mutta voivat toteutua lähitulevaisuudessa. Osa haastatelluista eivät osanneet sanoa, millä tavalla Oamk olisi hyödyntänyt hänen vaihtokokemuksiaan ja siellä saatua tietoa. Heidän mielestä niiden hyöty koettiin jäävän enemmän ruohonjuuritasolle, kuin että se ylettyisi organisaatiotasolle saakka. Tähän vastaukseen päätyivät useammin tuntiopettajat kuin koulutusohjelmien johtajat tai yliopettajat.

Yhteistyön merkitys korostuu sitä enemmän, mitä enemmän opettaja on vaihdossa käynyt. Konkareille opetusvaihtoista syntyvä yhteistyö on koko opetusvaihdon tärkein asia. Yhteistyön avulla on saatu kehitettyä aiemmin mainittuja hankkeita, kaksoistutkintoja ja muita tutkimusprojekteja ja se on heillä jatkuvaa yhteydenpitotoimintaa partnerikoulun henkilöstön kanssa. Uusia yhteistyöprojekteja on konkareillakin jatkuvasti viritteillä, tällä hetkellä uusi aihio on

esimerkiksi yhteisten verkko-opintojen kehittäminen. Uudemmissa vaihto-opettajille yhteistyötä ei vielä ole juurikaan ehtinyt syntyä, mutta ideoita sen luomiselle heillä on. Se vaatii enemmän yhteydenpitoa ja useampaa käyntikertaa samassa paikassa.

Verkostoituminen kansainvälisten kollegoiden kanssa on helppoa, jos siinä on itse aktiivinen. Omalla aktiivisuudella, kyselemisellä ja osallistumisella saa suhteita luotua helpostikin, mutta se vaatii toistoa ja jatkuvuutta. Yleensä ihmiset ovat kansainvälisestä toiminnasta kiinnostuneita ja sitä koulujenkin taholta joka paikassa tuetaan. Vaihtokohteessa kannattaa kokeneiden opettajien mukaan kertoa mistä on kiinnostunut ja hänet ohjataan siellä samaa asiaan käsittelevien henkilöiden pariin. Ensikertalaiselle sosiaalistumista ja verkottumista helpottaa se, jos kohteeseen on valmiiksi räätälöity ohjelma, jossa vierailija saa useita kontakteja paikallisiin.

6.4 Opetusvaihtotoiminnan kehittäminen

Kehitysideoita tuli haastateltavilta paljon ja ideat olivat kaikilla vähän erilaisia. Vaihdoissa käymisen kokemus näkyi myös kehitysideoissa, sillä vaihdoissa vähemmän käyneet antoivat kehitysvinkkejä vaihtoon lähtemisen helpottamiseksi, kun taas kokeneemmat henkilöt halusivat tehostaa opetusvaihdoista saatavaa yhteistyön määrää ja laatua. Vähemmän vaihdossa käyneet kaipaavat opetusvaihdoista järjestelmällisimpiä ohjeita. Osalla opettajavaihtoon lähteneistä opettajista vaihto on tullut vastaan yllättäin ja viime tingassa, ja siksi he kaipaavat siihen enemmän yhtenäistä toimintaohjeistusta ettei vaihtojaksoa ”unohdeta” opettajan työsuunnitelmaan. Etenkin ensimmäisillä vaihtokerroilla osalle haastateltavista tämä on tuottanut hankaluuksia, kun ei itse ole osannut alkaa toimimaan ajoissa vaihtojen järjestelyiden kanssa. Kehitysideana kaivattiin yhtenäistä mallia siihen, että jos alkuvuodesta opetusvaihto työsuunnitelmaan kirjataan niin saataisiin myös selkeämpi ohjeistus siitä, että mitä tapahtuu missäkin vaiheessa. Tai että sen opetusvaihdon voisi heti työsuunnitelmaa laadittaessa määrätä tietylle ajalle työn kuormittavuuden mukaan. Myös Erasmus-papereista kaivattiin listausta, mitä dokumenttia pitää täyttää milloinkin: mitkä ennen matkaa, mitkä matkan aikana ja mitkä matkan jälkeen. Osassa kaavakkeista on uutta sähköistä- ja vanhaa paperista versiota käytössä, joten listaus selkeyttäisi myös sitä kumpaa versiota dokumentista tulee käyttää.

Vaihtotoiminnan tiedonjakoa halutaan parantaa. Opettaja- ja opiskelijavaihdoista tehtävät vaihtoraportit päätyvät ja jäävät jollekin koulun asemalle, mistä niitä ei kukaan etsi eikä lue. Niihin kirjattu tieto jää hyödyntämättä. Siksi tieto pitäisi kollegoiden kesken omassa oppilaitoksessa

saada paremmin kulkemaan. Haastateltavat halusivat myös parantaa sitä, miten opetusvaihtojen hyöty saataisiin siirrettyä paremmin opiskelijoiden käyttöön. Kehitysideaksi tähän ehdotettiin, että omalla koululla voisi vaikka kerran vuodessa järjestää sellaisen tilaisuuden, missä vaihdossa käyneet opettajat ja opiskelijat jakaisivat face to face tietoa kiinnostuneille vaihtokohteista ja -kokemuksista miksi kannattaisi lähteä x paikkaan vaihtoon. Opetusvaihdon ensikontaktin suunnittelua helpottaisi lyhyehkö listaus, että jos olet opettanut ainetta x, kannattaisi sinun lähteä vaihtoon kouluun tämä ja tämä. Hyvä olisi olla myös taulukko tai kartta, josta näkisi kuka on käynyt ja missä. Tämä auttaisi opettajia hahmottamaan enemmän kuinka paljon omassa yksikössä ulkomailla liikutaan ja kenen kanssa voisi asiasta jutella. Näin aloitteleva vaihtopettaja voisi kysyä kollegalta vaikka vinkkejä siitä kohteesta, mihin on itse seuraavaksi menossa.

Vaihtoihin lähtemistä toivottaisiin Oamkin tasolta tuettavan enemmän esimerkiksi työaikajärjestelyillä. Kaivataan enemmän joustavuutta väliin jäävien opetustuntien korvaaviin järjestelyihin. Nykyinen järjestelmä, joka velvoittaa oppitunnit omassa koulussa pitämään vaihdonkin aikana ei lähtemiseen kannusta ja se tuntuu olevan haastateltavien mielestä yksi suurimmista syistä alhaiselle opettajavaihdon kiinnostavuudelle kollegoiden keskuudessa Oamkissa. Vaihtoviikosta saa haastateltavien mukaan 39 tunnin korvauksen, mutta se ei suinkaan kata sitä työmäärää, mikä opettajan tulee tehdä ennen vaihtoa ja vaihdon jälkeen omassa koulussa luodakseen opetettavan materiaalin ulkomaille ja korvatakseen pitämättä jääneet tunnit. Jos oman koulun väliin jäävää opetusta voisi hoitaa enemmän esimerkiksi etätehtävillä tai verkko-opetuksella, niin se auttaisi paljon työtaakan tasaamisessa ja voisi saada enemmän opettajia kiinnostumaan ulkomaille lähtemisestä. Tuntuma opettajilla tuntien siirtämisestä oli se, että jos väliin jäävät tunnit siirretään ilta-aikaan, eivät opiskelijat niihin kuitenkaan pääse tai tule, ja etäopintomahdollisuuksilla saataisiin nämä tunnit hyödynnettyä paremmin. Osa haastateltavista oli myös sitä mieltä, että vaihdot voisivat olla nykyistä pidempiä. Viikko on kuitenkin melko lyhyt aika, etenkin kun siihen viiteen työpäivään lasketaan mukaan myös matkustuspäivät ja siksi aika kohteessa voi jäädä lyhyeksi.

Kokeneempien opettajien mukaan suurin lisäarvo opettajavaihtoista tulee siitä ulkomailla opetuksen rinnalla tehtävästä muusta toiminnasta ja siksi opettajavaihtojaksoihin voisi sisällyttää enemmän sitä "pakollista" uusiin henkilöihin ja heidän toimintatapoihin tutustumista esimerkiksi tutkimus- tai hankepalaverien muodossa. Ei mentäisi ulkomaille pelkästään vain opettamaan,

vaan tarkoituksena olisi juuri luoda suhteita ja tehdä sitä kaikkea muuta oheistoimintaa, mitä nyt opetusvaihtojen yhteydessä tehdään. Opettajavaihtojaksoissa osana virallista ohjelmaa voisi olla vaikka aina jonkun oman hankkeen tai tutkimuksen esittäminen paikalliselle henkilökunnalle pelkän opiskelijoille opettamisen sijasta. Se edesauttaisi hankkeiden toteutumista ja etenemistä. Nyt opetukseen käytettävästä kahdeksasta tunnista voisi vaikka yhden tunnin käyttää tällaiseen toimintaan. Yhteistyötoimintaan panostamalla olisi mahdollista tulevaisuudessa kenties yhteistoteuttaa kokonaisia opintojaksoja ja niiden vaihtamista esimerkiksi verkko-opintoina, joka voisi toimia taloudellisena tehostamiskeinona. Kursseja keskenään vaihtamalla koulu säästää niiden toteuttamisesta aiheutuvat kustannukset. Suositeltavaa olisi myös, jos vierailuohjelmaan sisällytettäisiin velvoite käydä kuuntelemassa muiden opettajien tunteja, sillä sieltä voisi saada enemmän uusia ideoita omaan työhönsä.

Suomen päässä opettajavaihtotoimintaa voisi kehittää siten, että jos omassa yksikössä tai muissa Oamkin yksiköissä on yhtä aikaa useampi ulkomainen opettaja vaihdossa, voisi heille järjestää enemmän jotain yhteistä toimintaa tai suositeltaisiin, että yhdessä oman koulunsa kollegan kanssa voisi tulla Ouluun vaihtoon. Opettajat ovat myös keskenään ideoineet sitä, että parivaihtoja voisi tehdä. Konkari voisi ottaa vaihtojaksoille mukaansa uusia vaihtoista kiinnostuneita opettajia, jotka ovat yksin arkoja ulkomaille lähtemään. Näin he saisivat uusia henkilöitä tutustuttua vaihtotoimintaan mukaan ja se alentaisi kynnystä osallistua opettajavaihtotoimintaan, kun ainakin ensimmäisellä matkalla olisi mukana kuviotietävä opettaja, joka auttaisi asioissa. Haastateltujen opettajien omien vaihtokokemuksien mukaan etenkin ensimmäisillä kerroilla opastetut ja aikataulutetut ohjelmat kohteessa helpottavat kollegoihin ja paikkoihin tutustumista, ja tehdyt parivaihdot ovat olleet hedelmällisempiä matkan tulosten suhteen. Sitä voisi Oulun päässäkin hyödyntää enemmän.

Unelmien opetusvaihtoja kysyttäessä lähes kaikki vastasivat haluavansa johonkin kaukaiseen kohteeseen pidemmäksi aikaa vaihtoon, jossa olisi yhdistettynä työ ja loma. Esimerkiksi yhden periodin tai kesän mittainen vaihto-opetusjakso olisi mukava, jolloin näkisi opiskelijoiden kehittymisen ja aikaa jäisi itsellä kohteessa myös muuhunkin kuin opettamiseen. Pääsisi opettamaan omaa keskeistä alaa, opiskelijat olisivat aktiivisia ja kaikki sujuisi kohteessa hyvin. Jollei pidempiaikainen kohteessa olo olisi mahdollinen, voisi osan kurssista opettaa itse paikan päällä ja loput verkkokurssina Suomesta käsin, saisi kuitenkin vedettyä kurssin itse alusta loppuun. Koulun kannalta unelmien vaihto oli haastateltavien mukaan sellainen, että siinä

syvennettäisiin nykyistä yhteistyötä ja saataisiin aikaiseksi onnistunut hanke, jolle saadaan rahoitus ja koulu saisi sitä kautta tuloja. Hankkeiden saaminen ei vaadi välttämättä pitkää kohteessa oloa, koska yhteistyösuhteita voi hoitaa sähköpostilla ja Skypelläkin, mutta muutamia käyntikertoja se kuitenkin yleensä vaatii, jotta saadaan hankeprojekti kunnolla käyntiin.

6.5 Perusteet opetusvaihtoon lähtemiselle

Kaikki haastateltavat suosittelivat ehdottomasti lähtemään vaihtoon, jos on yhtään ollut sellainen tuntuma, että joskus sinne voisi lähteä. Haastateltavien mukaan ei ole sellaista opettajan roolia, johon opetusvaihto ei sopisi. Itsensä haastaa jo sillä, kun lähtee pois omalta mukavuusalueeltaan. Konkarit suosittelivat aloittelijoille lähtemään vaihtoon vähän sellaisella ”loma” mentaliteetillä, että vaihtoon lähtemisen avulla saa katkaistua joskus puuduttavankin arjen ja vaihtoon lähteminen on mukavaa ja virkistävää, kun siellä saa tutustua uusiin paikkoihin ja ihmisiin, syödä hyvää ruokaa ja juomaa, ja saa mahdollisuuden näkeä ja kokea kaikenlaista uutta. Pitää vain olla hieman kokeilunhalua ja uskallusta. Siellä avartaa omaa tietämystään ja saa uusia näkökulmia oman työn tekemiseen. Tyypillisin vaihto kestää yleensä vain viisi työpäivää, jonka perheellisetkin usein pystyvät itselleen järjestämään. Opetusta olisi määrätty kahdeksan tuntia, mikä on haastateltavien mukaan vähän ja loppuajan kohteessa voisi kukin käyttää miten haluaa. Opettajan työssä muutoin matkustetaan niin vähän, ettei sen puolesta reissaamiseen pääse leipääntymään.

Ensikertalaisen ei kannata asettaa itselleen turhan suuria paineita ensimmäisen vaihtonsa suhteen, vaan lähtee lähinnä kokeilemaan rohkeasti asioita. Yhden haastateltavan henkilön sanoin: vastaanottavan parterikoulun opintojakson toteutuminen ei ole siitä kiinni, että esittääkö siellä täydellisen kalvosarjan opettamasta aiheesta vaan pääpaino on sillä, että näyttää miten Suomessa opetetaan asioita ja minkälaiset käytännöt meillä asian suhteen on käytössä. Oleellista on päästä testaamaan omia opetusmenetelmiä erilaisessa ympäristössä erilaisille opiskelijoille ja oppii sitä kautta jotain uutta. Suomalaisilla englannin (tai muun mahdollisen kielen) kielitaito on sen verran hyvä, että varmasti jokainen opettaja pystyy sen vaadittavan kahdeksan tunnin määrän pitämään opetusta vieraalla kielellä pitämään. Vaikka valmistelevia töitä joutuu ennen vaihtoa jonkin verran tekemään, vaihdossa käyminen silti virkistää ja osa haastateltavista kertoi olevansa uutta intoa täynnä, kun tulee vaihdosta takaisin arkitöihin. Ensi kerran jälkeen jos menee useamman kerran samaan paikkaan uudestaan, helpottuu vaihtoon lähtö joka kerta, kun alkaa ihmisiä tuntemaan ja yhteistyö syvenyy samalla. Aikaa ja energiaa kuluu joka vaihdon

yhteydessä vähemmän muun muassa järjestelyihin ja tutustumisiin, mitä enemmän toistoja ja jatkuvuutta opetusvaihtoissa on. Opetusmateriaali hioutuu ensimmäisten vaihtokertojen aikana sellaiseksi, että sen luominen ja käyttäminen on aina vain helpompaa, jos samaan kohteeseen menee uudelleen.

Konkarit suosittelivat tutustumaan Ouluun tulevaan vaihto-opettajaan täällä ja sopimaan hänen kanssaan vastavierailusta hänen omaan kouluunsa, jolloin saa henkilökontaktin partnerikouluun muodostettua. Tai toinen helppo tapa on lähteä vaihtoon sellaiseen kohteeseen, missä on omia opiskelijoita. Jos esimerkiksi käyttää vierailijaa Oulussa syömässä ja näyttää hänelle paikkoja täällä, hän mitä luultavimmin tekee samat asiat myös vastavuoroisesti itse omassa kaupungissaan, tai omat vaihto-opiskelijat kohteessa näyttävät paikkoja ja kertovat käytännön vinkkejä. Huomattavasti vaikeampaa on alkaa etsiä ensikontaktia sellaisesta koulusta, josta ei tunne ketään. Ensimmäiseen vaihtoon suositellaan valitsemaan jokin Euroopan kohde. Toki voi lähteä täysin vieraaseenkin paikkaan, mutta se vaatii enemmän valmisteluja ja selville ottamista asioista. Erasmukseen liittyvään paperibyrokratiaan saa aina apua kv-suunnittelijalta, eikä sitä haastateltavien mukaan ole niin paljoa, mitä luullaan. Hyvin valmistautumalla varmasti ulkomailla viikon pärjää.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Erasmus-opetusvaihtotoiminta rikastuttaa ja monipuolistaa korkeakoulujen toimintaa. Se antaa mahdollisuuden tarkastella oman koulun toimintoja ja omaa opetusta laajemmasta näkökulmasta ja antaa vertailukohtia sekä mahdollisuuksia kummankin kehittämiseksi. Korkeakoulujen kansainvälisyysasteen nostamista edellyttää ammattikorkeakoulu-uudistus, jossa esimerkiksi rahoituksesta yhä suurempi osa on sidoksissa koulun kansainvälisen toiminnan ja henkilöstön liikkuvuuden määrään. Kansainvälisyys nivoutuu myös Euroopan Parlamentin määrittelemään Kestävän kehityksen periaatteeseen, jonka mukaan korkeakouluopiskelijoiden tulee osata toimia työelämässään kestävän kehityksen periaatteen mukaisesti, ja tätä korkeakoulujen tulee opetuksensa kautta välittää heille. Kansainvälisyys, monikulttuurisuus ja henkilöiden liikkuvuus ovat kestävän kehityksen sosiaalisen sekä kulttuurisen vastuualueiden pääkohtia.

Tutkimusten tuloksien mukaan vaihtoon ehdottomasti kannattaa lähteä, jos itsellä siihen kiinnostusta yhtään on. Se toki vaatii jonkin verran panostusta itseltä etenkin ensimmäisillä kerroilla, mutta antaa myös paljon takaisin etenkin silloin, jos saa toistuvuuden kautta hankittua itselleen pysyvän vakiokohteen ja sieltä läheisiä yhteistyökontakteja. Verkostoituminen ja ulkomaisten kollegoiden kanssa tehtävät yhteistyöprojektit sekä EU-hankkeet ovat opetusvaihtojen parasta antia. Ensimmäisille opetusvaihdolle ei kannattaisi asettaa turhan suuria paineita ja odotuksia, vaan sinne voi ensin lähteä vain rohkeasti kokeilemaan ja katsomaan minkälaisesta toiminnasta on kyse ja pyrkiä vasta myöhemmin suurempiin tuloksiin. Opetusvaihtojen kautta voi kehittää itseään niin ihmisenä kuin opettajana, saada piristystä ja uusia ideoita omaan arkityöhön, kuin myös samalla edesauttaa oman oppilaitoksen oppimista, kehittymistä ja kansainvälistymistä. Opetusvaihtojen konkarit toivoivatkin, että tämän verkostoitumisen roolia ja merkitystä opetusvaihdossa kasvatettaisiin, jotta molemminpuolisesti tuottavia yhteistyösuhteita saataisiin luotua enemmän useamman eri henkilön taholta.

Henkilöstön pitää olla itse motivoitunut lähtemään vaihtoon. Sisäinen motivaatio on voimakkain vaikuttava tekijä, ulkoiset tekijät eivät niinkään vaikuta opetusvaihtoon lähtemisen päätöksentekoon. Tutkimusta tehdessä sai haastateltavilta sellaisen kuvan, ettei opetusvaihtoon lähteminen ole Oamkissa kovin suosittua niiden henkilöiden joukossa, jotka vaihdossa vielä eivät ole käyneet. Vaihtoon lähtemisen kynnystä alentaisi se, jos vaihtotoimintaa tuettaisiin Oamkin

tasolta enemmän. Henkilöstö ymmärtää taloudellisten säästöpainneiden olevan kovat ja siksi suurempaa rahallista panostusta tällä hetkellä vaihtotoimintaan ei kaivata, mutta joustavuutta kaivataan muihin toimintoihin, kuten työjärjestelyiden hoitoon vaihdon aikana. Jos vaihtotoimintaan saataisiin enemmän henkilökuntaa mukaan, ei opetusvaihtotoimintojen pyörittäminen kasaantuisi vain tiettyjen henkilöiden harteille. Apua ja neuvoja on saatavilla niille, jotka ensimmäiselle opetusvaihdolle lähtemistä harkitsevat, mutta ensikontaktien luomiselle ja ensimmäistä kertaa vaihtoon lähtemiselle kaivataan Oamkilta järjestelmällisempää lisäohjeistusta.

Vaihdon jälkeen opettajat toivoisivat, että heidän vaihtokokemuksiaan hyödynnettäisiin Oamkissa enemmän. Nyt niistä saadun tiedon ja kokemuksen jakaminen jää opettajien omalle vastuulle, ja laajempi jakaminen tapahtuu pääasiassa epävirallisesti kahvipöytäkeskusteluina, kun organisaatiolla ei ole mitään muuta systemaattista tapaa välittää tätä tietoa kollegoille. Ammattikorkeakoulujen henkilöstö on mentaliteetiltään yhteisöllistä ja siksi myös Oamkin henkilöstö kokee, että vaihdoissa saatu tietotaito ja kokemus tulisi hyödyntää vielä paremmin omassa oppilaitoksessa. Ulkomailta saatujen kokemusten avulla toimintoja voidaan tehostaa ja kehittää paremmiksi, millä tavoin myös henkilöstö olisi osallisena mukana luomassa uudistuvaa ammattikorkeakoulua.

8 POHDINTA

Kansainvälinen ammattikorkeakouluopettajuus on aiheena hyvinkin kansainvälinen ja ajankohtainen. Ammattikorkeakoulut ovat suurien muutosten edessä, kun koulujen rahoitusta muutetaan olennaisilta osin ja toimintoja joudutaan järjestelemään uudelleen taloudellisten säästöjen vuoksi. Koulujen toimintaympäristö muuttuu koko ajan kansainvälisemmäksi, kun kollegoita, opiskelijoita sekä yhteistyökumppaneita tulee lisääntyvissä määrin ulkomailta. Kansainvälisen toiminnan merkitystä ei voi väheksyä ja siksi Erasmus-opetusvaihtotoiminnalla on suuri vaikutus opettajien kielitaidon, kulttuurillisen erilaisuuden hyväksymisen sekä kansainvälisten suhteiden hankinnassa ja niiden vaalimisessa. Kynnys opetusvaihtoon lähtemiselle on yleensä suurin niillä henkilöillä, jotka eivät koskaan aikaisemmin ole vaihdossa käyneet ja se on kouluille iso haaste, miten saada henkilökunta innostumaan vaihtotoiminnasta. Jatkossa kun yhä suurempi osa koulujen rahoituksesta on sidottu koulun kansainvälisyysasteeseen, kasvaa henkilöstön liikkuvuuden merkitys oleellisesti ja sitä pitäisi saada lisättyä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli saada positiivinen kuvaus Erasmus-opettajavaihtotoiminnasta ja tutkimusongelmani olivat selvittää, millä tavalla opetusvaihtoista hyötyy ja millä perusteilla vaihdossa käymättömiä saataisiin opetusvaihtoihin kannustettua mukaan. Kaikki haastatellut vaihdossa käyneet opettajat suosittelevat vahvasti opetusvaihtoon lähtemistä ja opetusvaihtoista saatavia hyötyjä tuli monipuolisesti esille, vaikka haastateltavikseni sain alle 10 opettajaa. Etenkin vaihtojen konkarit antoivat hyviä käytännön vinkkejä opetusvaihtoista ja uudemmilta vaihto-opettajilta sai kehitysehdotuksia siitä, miten opetusvaihtoon lähtöä ensimmäisillä kerroilla voisi helpottaa, kun heillä itsellään on siitä tuoreita kokemuksia. Haastatteluista saadut tulokset olivat hyvin paljon yhteneväiset jo aiemmin teoriapohjassa kerrottujen opetusvaihtojen hyötyjen ja haasteiden kanssa.

Teoriapohjassa pyrin käsittelemään kansainvälistä ammattikorkeakouluopettajuutta sekä Erasmus-liikkuvuutta monelta kantilta, kertomaan yleistä faktaa kummastakin sekä avaamaan nämä kaksi asiaa toisiinsa sitovaa motivaatiota. Tutkimusmenetelmänä Appreciative Inquiry toimi hyvin tutkimusongelman kannalta, joskin kyseinen menetelmä oli minulle täysin uusi ja siihen minun piti perehtyä enemmän ennen haastatteluiden aloittamista. Hankalampaa AI-menetelmän

hyödyntämisestä teki se, että relevanttia informaatiota siitä oli hieman vaikeaa löytää ja suomeksi tietoa siitä ei löytynyt juurikaan. Haastatteluihin pyydettiin kahdeksaa henkilöä, jotka valikoitiin yhdessä Liiketalouden yksikön kv-suunnittelijan kanssa. Näistä kahdeksasta henkilöstä viisi suostui haastateltavakseni. Viiden henkilön määrä oli kuitenkin mielestäni riittävä työn tutkimusalueeseen, työn laajuuteen sekä saatuihin tuloksiin nähden. Työ saturoitui tuloksien osalta neljännen haastateltavan kohdalta. Suurin osa haastatteluiden sisällöstä saatiin ensimmäisiltä haastateltavilta, sillä he kaikki sattuiivat olemaan opettajavaihdon konkareita. Viimeisimpänä haastatellut henkilöt toivat uusia näkökulmia ensimmäisiä kertoja vaihtoon lähtevien osalta ja kehitysideoita käytännönjärjestelyihin, mutta muiden suurempien asiakokonaisuuksien kannalta enemmän saatiin haastatteluista irti vaihtojen konkareilta.

Kehitysideoita haastateltavilta saatiin useita. Yhdeksi pääkehityskohteeksi haastatteluissa muodostui opetusvaihtojen kokemusten jakaminen, jonka koetaan olevan Oamkissakin puutteellista. Opetusvierailujen hyödyllisyysnäkökulmaa saataisiin nostettua, jos oppilaitokset ottaisivat vaihdoista tulleiden opettajien kokemukset enemmän huomioon. Nyt osa vaihdossa käyneistä opettajista ei osannut sanoa mitä hyötyä hänen vaihdosta koululle oli. Muita kehitysideoita olivat ensivaihtoon lähtevien ensikontaktin helpottaminen partnerikouluun, kaivattiin enemmän joustavuutta vaihdon aikaisiin työjärjestelyihin, selvennystä kaivattiin opetusvaihtoprosessin käytännön toimenpiteistä ja tarvittavista dokumenteista, ja virtuaalista opetusvaihtoa tulisi kehittää ja sen mahdollisuuksia tutkia enemmän. Ajallisten säästöjen lisäksi kestävä kehityksen mukainen toiminta hyötyisi virtuaalivaihdosta, koska silloin säästettäisiin myös hiilijalanjäljessä ja matkakustannuksissa.

Kvalitatiivisen (eli laadullisen) tutkimuksen luotettavuutta on määritelty seuraavasti ”empiirisen tutkimuksen luotettavuus on perimmältään sen kykyä tarjota totuudenmukaista tietoa siitä todellisuuden osa-alueesta, johon tutkimuksessa etsitään vastausta” (Puolimatka 2002, 466.) Tämän ohjeen mukaan olen pyrkinyt työn tulokset analysoimaan ja kirjoittamaan auki. Haastattelutilanteissa pyrin olemaan johdattelematta haastateltavia, jotta en omalla toiminnallani vaikuttanut haastattelujen tuloksiin. Saadut haastattelutulokset litteroin sanasta sanaan ensimmäisten haastatteluiden osalta ja lopuista poimin ylös pääasiat. Puolimatkan artikkelin mukaan luotettavimmat tutkijoiden luomat tulokset ovat sellaisia, joista ollaan kaikista eniten yksimielisiä. Siksi kaikkien haastattelujen litteroinnin jälkeen poimin niistä vastauksissa havaitsemani koheesiot eli yhteneväisyydet, jotka otin käsiteltäviksi teemoiksi haastatteluiden

tuloksissa. Työn luotettavuutta todistaa myös se, että saadut tulokset olivat hyvin yhteneväiset aiemmin muualla samasta aiheesta tehtyjen tutkimusten kanssa. Omia ja muiden tuloksia vertailemalla huomasi sen, että myös muut Suomen ammattikorkeakoulut kamppailevat Oamkin tavoin samojen ongelmien kanssa opettajavaihtotoiminnan suhteen.

Toimeksiantajan kannattaisi hyödyntää opinnäytetyössä esiteltyjä tuloksia opettajavaihtotoiminnan markkinoimisessa henkilökunnalle. Opettajavaihdoista saatavista hyödyistä ja itsensä kehittämismahdollisuuksista toimeksiantaja voisi painaa esitteitä, pieniä mainoslehtisiä tai luoda infopakettin saaduista positiivisista tuloksista, joita voisi jakaa henkilökunnalle omassa yksikössä. Jollei toimeksiantaja halua painattaa mitään paperista materiaalia, niin suosittelisin toimeksiantajaa luomaan henkilöstöintraan omat sivut opettajavaihtotoiminnalle. Sinne voisi kerätä niin ensikertalaisille selkeyttävää faktatietoa opettajavaihdon järjestelyistä ja tarvittavista dokumenteista, tietoa partnerikouluista ja heidän koulutustarjonnasta, kerrotaisiin uutisia vaikka uusista kohteista, vaihdossa käyneet opettajat voisivat siellä jakaa kokemuksia ja kuvia matkoistaan ja pitää halutessaan blogia, siellä jaettaisiin tietoa meneillään olevista hankkeista ja toteutusta kaipaavista hankeideoista ja niin edelleen. Vaihotosivusto kattaisi monet saaduista kehitysideoista, sillä sieltä kaikki tieto löytyisi yhdestä paikasta, samalla opettajavaihtojen tiedonjako ja tiedotus paranisi ja sivustoa tulisi varmasti luettua henkilöstön toimesta enemmän, jos se on rakennettu selkeäksi ja mielenkiintoiseksi ja sen löytää helposti intran pikalinkeistä. Oamk voisi tätä vaihtosivustoidetta hyödyntää laajemminkin myös muiden yksiköiden opettajavaihdon markkinoinnissa. Jos Oamk tämän tutkimuksen myötä saa opettajavaihtotoimintaa kehitettyä kiinnostavammaksi toiminnaksi, niin se voisi tähän hyväksi koetut ratkaisut välittää myös muiden Suomen ammattikorkeakoulujen käyttöön.

Jatkotutkimuksien aiheina voisi vielä enemmän kartoittaa sitä, miksi nuoret opettajat ovat tilastollisesti vähemmän kiinnostuneita vaihtoon lähtemisestä ja miten heitä saisi paremmin aktivoitua opetusvaihtotoimintaan mukaan. Myös sitä voisi tutkia, minkälaisia odotuksia opiskelijoilla on opetusvaihdolle ja miten opiskelijoiden odotuksiin vastattaisiin nykyistä paremmin opettajavaihdoilla.

LÄHTEET

Airas, M. & Zenker, V. 2007. Yli rajojen: Erasmus eurooppalaista korkeakoulutusta rakentamassa. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO.

AMK-lehti / UAS Journal: Journal of Finnish Universities of Applied Sciences 2014. Arkisto. No 4 (2011). Yrittäjyysasenteita ja -aikomuksia tradenomikoulutuksella. Hakupäivä 22.3.2014, <http://www.uasjournal.fi/index.php/uasj/article/view/1340/1263>

Case Western Reserve University - Weatherhead School of Management. Intro. What is AI?. Hakupäivä 15.2.2014, <http://appreciativeinquiry.case.edu/intro/whatisai.cfm>

Company of Experts, Inc. 2014. Appreciative Inquiry. Hakupäivä 15.2.2014, <http://centerforappreciativeinquiry.net/2011/04/27/what-is-appreciative-inquiry/>

EU KA3 ICT Project "eMentor". 2014. Työmotivaationi arviointi. 1. Motivaationi työskennellä tarpeita vastaavasti. Hakupäivä 22.2.2014, <http://employability.e-mentoring.eu/test1s/description/FI>

Euroopan komissio. 2013. Suomi. Ajankohtaista. Tiedotteet. 8.7.2013: Erasmus-opiskelijoiden määrää ylitti 3 miljoonan rajapyykin. Hakupäivä 29.3.2014, http://ec.europa.eu/finland/news/press/130708d_fi.htm

European Commission. 2014. Programmes. Erasmus+. Hakupäivä 2.3.2014, http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm

Euroopan Unioni. 2009. Europa portaali. Tiivistelmät EU:n lainsäädännöstä. Koulutus, nuoriso, urheilu. Ammatillinen koulutus. Hakupäivä 2.3.2014, http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11082_fi.htm

Finlex. 2014. Hallituksen esitykset. 2013. HE 9/2013. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammattikorkeakoululain muuttamisesta sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Hakupäivä 15.2.2014, <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2013/20130009#id168356>

Garam, I. 2006. Kansainvälinen liikkuvuus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2005. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO.

Garam, I. 2007. Erasmus-opiskelija ja opettajaliikkuvuus tilastojen valossa. Teoksessa M. Airas & V. Zenker (toim.) Yli rajojen: Erasmus eurooppalaista korkeakoulutusta rakentamassa. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO, 20–33.

Garam, I. & Korkala, S. 2011. Kansainvälinen liikkuvuus ammatillisessa ja korkea-asteen koulutuksessa 2010. Helsinki: Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO.

Garam, I. 2012. Kansainvälinen liikkuvuus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2011. Hakupäivä 2.3.2014
http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/26864_Kansainvalinen_liikkuvuus_yliopistoissa_ja_ammattikorkeakouluissa_2011_korja.pdf

Garam, I. 2013. Kansainvälinen liikkuvuus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2012. Hakupäivä 2.3.2014
http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/29926_Kansainvalinen_liikkuvuus_korkeakouluissa_2012a.pdf

Grape People. 2014. Mitä fasilitointi on?. Ryhmätyökaluja. Appreciative inquiry. Hakupäivä 15.2.2014, <http://www.grapepeople.fi/fasilitointisana/ryhmatyokaluja/appreciative-inquiry/>

Haahtela, J. 2009. Opetusministeriön puheenvuoro. Teoksessa H. Leppiaho, A. Pulkkinen, M. Pääskylä, K. Salonen & S. Virtanen (toim.) Kansainvälisyys osana ammattikorkeakoulujen arkea. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 13–14.

Ikäläinen, J. 2008. Kansalaisjärjestöt ja yliopistot yhteistyössä: Koulutusyhteisön kimmokkeet ja kammokkeet. Turun kauppakorkeakoulu. Liiketaloustiede. Johtamisen ja organisoinnin pro gradu-tutkielma.

Ilola, H., Kotila, H. & Nikander, L. 2009. Yhteisöllisyys opettajan työn rajapinnoilla. Teoksessa A. Töytäri-Nyrhinen (toim.) Suunnannäyttäjät: uusia avauksia ammattikorkeakouluopettajien työhön. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 9–19.

Joensuu, S. & Viljamaa, A. 2013. Reflektio kumppaniyrityspedagogiikassa: AI-menetelmä ja oppimispäiväkirjat yrittäjyyden oppimisympäristössä. Teoksessa E. Varamäki & S. Päällysaho (toim.) Tapio Varmola - suomalaisen ammattikorkeakoulun rakentaja ja kehittäjä. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu, 169–180.

Juusola, H. 2009. Kansainvälisyys ammattikorkeakoulujen arjessa. Teoksessa H. Leppiaho, A. Pulkkinen, M. Pääskylä, K. Salonen & S. Virtanen (toim.) Kansainvälisyys osana ammattikorkeakoulujen arkea. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 18–20.

Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. 2011. Erasmus Suomessa – tilastoja suomalaisten korkeakoulujen osallistumisesta Erasmus-ohjelmaan vuosina 2007–2010.

Hakupäivä 2.3.2014,

http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/23805_Erasmus_tilastojulkaisu_web.pdf

Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. 2013. Ohjelmat: Erasmus. Hakupäivä 9.11.2013, <http://www.cimo.fi/ohjelmat/erasmus>.

Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyönkeskus CIMO. 2014. Ohjelmat. Erasmus+ korkeakoulutukselle. Avaintoimi 1: liikkuvuus. Opettaminen ja kouluttautuminen ulkomailla.

Hakupäivä 2.3.2014,

[http://www.cimo.fi/ohjelmat/erasmusplus/korkeakoulutukselle/avaintoimi_1_liikkuvuus/opettamine_n_ja_kouluttautuminen_ulkomailla](http://www.cimo.fi/ohjelmat/erasmusplus/korkeakoulutukselle/avaintoimi_1_liikkuvuus/opettaminen_ja_kouluttautuminen_ulkomailla)

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. 2013. Some. KTAMK Johtoryhmä. Talouselämän AMK-vertailu 2013 ja uusi rahoitusmalli. Hakupäivä 15.2.2014, <http://some.lappia.fi/blogs/tokem-jorynaa/2013/11/15/talouselaman-amk-vertailu-2013-ja-uusi-rahoitusmalli/>

Ketolainen, J. 2009. Pinnet-verkoston toiminta CIMOn näkökulmasta. Teoksessa H. Leppiaho, A. Pulkkinen, M. Pääskylä, K. Salonen & S. Virtanen (toim.) Kansainvälisyys osana ammattikorkeakoulujen arkea. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 15–17.

Kilpailu- ja kuluttajavirasto. 2014. Opettajalle. Oppimateriaalit. Tietoa mainonnasta. Tarpeet ja motiivit. Hakupäivä 3.3.2014, <http://www.kuluttajavirasto.fi/fi-FI/kuluttajakasvatus/mainonta-ja-kaupallinen-media/tietoa-mainonnasta/tarpeet-ja-motiivit/>

Kohl, J. & Virtanen, A. 2008. Tulevaisuuden ammatilliset osaamistarpeet kestävän kehityksen näkökulmasta. Teoksessa L. Rohweder & A. Virtanen (toim.) Kohti kestävä kehitystä: Pedagoginen lähestymistapa. Helsinki: Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepolitiikan osasto: Yliopistopaino, 31–38.

Kontio, J. 2009. Miten auttaa opiskelijoita globalisaation ja monikulttuurisen työelämän haasteissa?. Teoksessa H. Leppiaho, A. Pulkkinen, M. Pääskylä, K. Salonen & S. Virtanen (toim.) Kansainvälisyys osana ammattikorkeakoulujen arkea. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 31–38.

Kotila, H. & Mäki, K. 2012. Ammattikorkeakoulupedagogiikka 2. Helsinki: Edita.

Lestinen, L. & Riitaoja, A-L. 2007. Korkeakouluopettaja kansainvälistymässä: opetusvierailulle Erasmusken avulla. Teoksessa M. Airas & V. Zenker (toim.) Yli rajojen: Erasmus eurooppalaista korkeakoulutusta rakentamassa. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO, 126–134.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ: johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita.

Lonka, K., Hakkarainen, K., Salmela-Aro, K., Ferchen, M. & Lautso, A. 2009. Psykologia! Kurssi 4: Motivaatio, tunteet ja älykäs toiminta. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Ludema, J., Cooperrider, D. & Barret, F. 2006. Appreciative Inquiry: the Power of the Unconditional Positive Question. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) Handbook of Action Research: Consice Paperback Edition. Lontoo: SAGE Publications Ltd, 155–165.

Majakulma, A. 2007. Erasmus Laurea-ammattikorkeakoulun kansainvälistäjänä. Teoksessa M. Airas & V. Zenker (toim.) Yli rajojen: Erasmus eurooppalaista korkeakoulutusta rakentamassa. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO, 78–88.

Mind Tools Ltd. 2014. Toolkit. Problem Solving. Appreciative Inquiry. Hakupäivä 15.2.2014, http://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_85.htm

Mobility creases opportunities: European success stories. 2008. Luxembourg: Office of Official Publications of the European Communities, 2008.

Opetushallitus. 2014. Koulutus ja tutkinnot. Tutkintojen tunnustaminen. Tutkintojen viitekehykset. Hakupäivä 29.3.2014, http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/tutkintojen_tunnustaminen/tutkintojen_viitekehykset

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014a. Koulutus. Ammattikorkeakoulutus. AMK-uudistus 2011–2014. Hakupäivä 22.2.2014, http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulu_uudistus/?lang=fi

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014b. Koulutus. Ammattikorkeakoulutus. Ammattikorkeakoulujen hallinto, ohjaus ja rahoitus. Hakupäivä 22.2.2014, http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/hallinto_ohjaus_ja_rahoytus/?lang=fi

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014c. Koulutus. Ammattikorkeakoulutus. Ammattikorkeakoulu-uudistus. Aineistot. Liitteet. AMK-rahoitusmalli. Hakupäivä 22.2.2014,

http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulu_uudistus/aineistot/liitteet/amk_rahoytusmalli.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014d. Koulutus. Ammattikorkeakoulutus. Ammattikorkeakoulu-uudistus. Aineistot. Liitteet. AMK-rahoytusmallikuvio 2014. Hakupäivä 23.3.2014, http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulu_uudistus/Liitteet/amk_rahoytusmallikuvio_2014.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014e. Tiedotteet. Ammattikorkeakoulujen rahoytusta muutetaan tuloksiin perustuvaksi. Hakupäivä 22.2.2014, http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2013/11/amk_rahoytus.html?lang=fi

Opetusministeriö. 2006. Julkaisut 2006. Kestävän kehityksen edistäminen koulutuksessa: Baltic 21E –ohjelman toimeenpano sekä kansallinen strategia YK:n kestävää kehitystä edistävän koulutuksen vuosikymmentä (2005–2014) varten. Hakupäivä 8.3.2014, http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm_9_tr06.pdf?lang=f

Opetusministeriö. 2009. Julkaisut 2009. Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys. Hakupäivä 29.3.2014, <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>

Oulun seudun ammattikorkeakoulu. 2014a. Ajankohtaista. Yhteistoimintaneuvottelut alkavat Oulun ammattikorkeakoulussa. Hakupäivä 22.2.2014, <https://www.oamk.fi/?id=36774>

Oulun seudun ammattikorkeakoulu. 2014b. Tietoa Oamkista. Kansainvälisyys. Hakupäivä 15.2.2014, http://www.oamk.fi/tietoa_oamkista/kansainvalisyys/

Oulun seudun ammattikorkeakoulu. 2014c. Tietoa Oamkista. Hakupäivä 22.2.2014, https://www.oamk.fi/tietoa_oamkista/

Oulun seudun ammattikorkeakoulu. 2014d. Tietoa Oamkista. Kestävä kehitys. Oamkin kestävän kehityksen toimenpideohjelma 2015. Hakupäivä 8.3.2024, http://www.oamk.fi/tietoa_oamkista/kestava_kehitys/toimenpideohjelma/2015/

Oulun seudun ammattikorkeakoulu. 2014e. Tietoa Oamkista. Kestävä kehitys. Oamkin kestävän kehityksen toimenpideohjelma 2015. Oamkin kestävän kehityksen vastuut. Hakupäivä 8.3.2014, http://www.oamk.fi/tietoa_oamkista/kestava_kehitys/toimenpideohjelma/2015/?sivu=3

Oulun seudun ammattikorkeakoulu. 2014f. Vuosi 2014 ARENE:n silmin - rakennemuutoksen seuraukset eri amkeissa. Hakupäivä 15.2.2014, www.oamk.fi/tapahtumia/.../Luopajarvi_TahaOulu311013.ppt

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Yrityskirjat.

Puolimatka, T. 2002. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus ja totuusteoriat. Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja 33 (5), 466–474.

Riitaoja, A-L. 2007. Opettajien kansainvälinen liikkuvuus: hyöty ja vaikutukset peruskouluissa ja lukioissa sekä ammatillisissa ja korkea-asteen oppilaitoksissa. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO.

Rohweder, L. 2008. Tausta ja tavoitteet. Teoksessa L. Rohweder & A. Virtanen (toim.) Kohti kestävää kehitystä: Pedagoginen lähestymistapa. Helsinki: Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepolitiikan osasto: Yliopistopaino, 8–10.

Seinäjoen ammattikorkeakoulu. 2014. Opinto-opas. Ammattikorkeakouluopinnot. Hakupäivä 29.3.2014, <http://ops.seamk.fi/fi/2013-2014/index.php?page=ammattikorkeakouluopinnot>

Simply Psychology. 2014. Perspective. Humanism. Maslow. Hakupäivä 3.3.2014, <http://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Sinkko, A. & Virtanen, A. 2008. Kestävä kehitys osaksi laadunhallintaa. Teoksessa L. Rohweder & A. Virtanen (toim.) Kohti kestävää kehitystä: Pedagoginen lähestymistapa. Helsinki: Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepolitiikan osasto: Yliopistopaino, 39–43.

Sivistys Kansanvalistusseura. 2014. Uutiset. 3.3.2014: Sveitsille kumppanin status Erasmus+ -ohjelmassa. Hakupäivä 29.3.2014, <http://www.sivistys.net/uutinen/sveitsille-kumppanin-status-erasmus-ohjelmassa/>

Suomen Kuntaliitto. 2014. Tietopankit ja tuotteet. Uutiskirjeet. Kolumnit. 2013. Ammattikorkeakoulujen rahoitus muuttuu - uudistus tehtävä opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalta. Hakupäivä 15.2.2014, <http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/uutiskirjeet/kolumnit/2013/Sivut/ammattikorkeakoulujen-rahoitus-muuttuu.aspx>

Söderqvist, M. 2007. Suomalaisten korkeakoulujen kansainvälistymisstrategioiden kehittymisestä. Teoksessa M. Airas & V. Zenker (toim.) Yli rajojen: Erasmus eurooppalaista korkeakoulutusta rakentamassa. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO, 135–143.

Taloussanomat. 2013. Työelämä ja viikko. Ammattikorkeakouluilta vaaditaan nyt tuloksia. Hakupäivä 15.2.2014, <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2013/11/21/ammattikorkeakouluilta-vaaditaan-nyt-tuloksia/201316240/139>

Tani, S. 2008a. Kestävää kehitystä edistävän koulutuksen teoriataustaa. Teoksessa L. Rohweder & A. Virtanen (toim.) Kohti kestävää kehitystä: Pedagoginen lähestymistapa. Helsinki: Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepolitiikan osasto: Yliopistopaino, 53–64.

Tani, S. 2008b. Kriittisen ajattelun työpaja – näkökulmia kulttuuriseen kestävyYTEEN. Teoksessa L. Rohweder & A. Virtanen (toim.) Kohti kestävää kehitystä: Pedagoginen lähestymistapa. Helsinki: Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepolitiikan osasto: Yliopistopaino, 125–126.

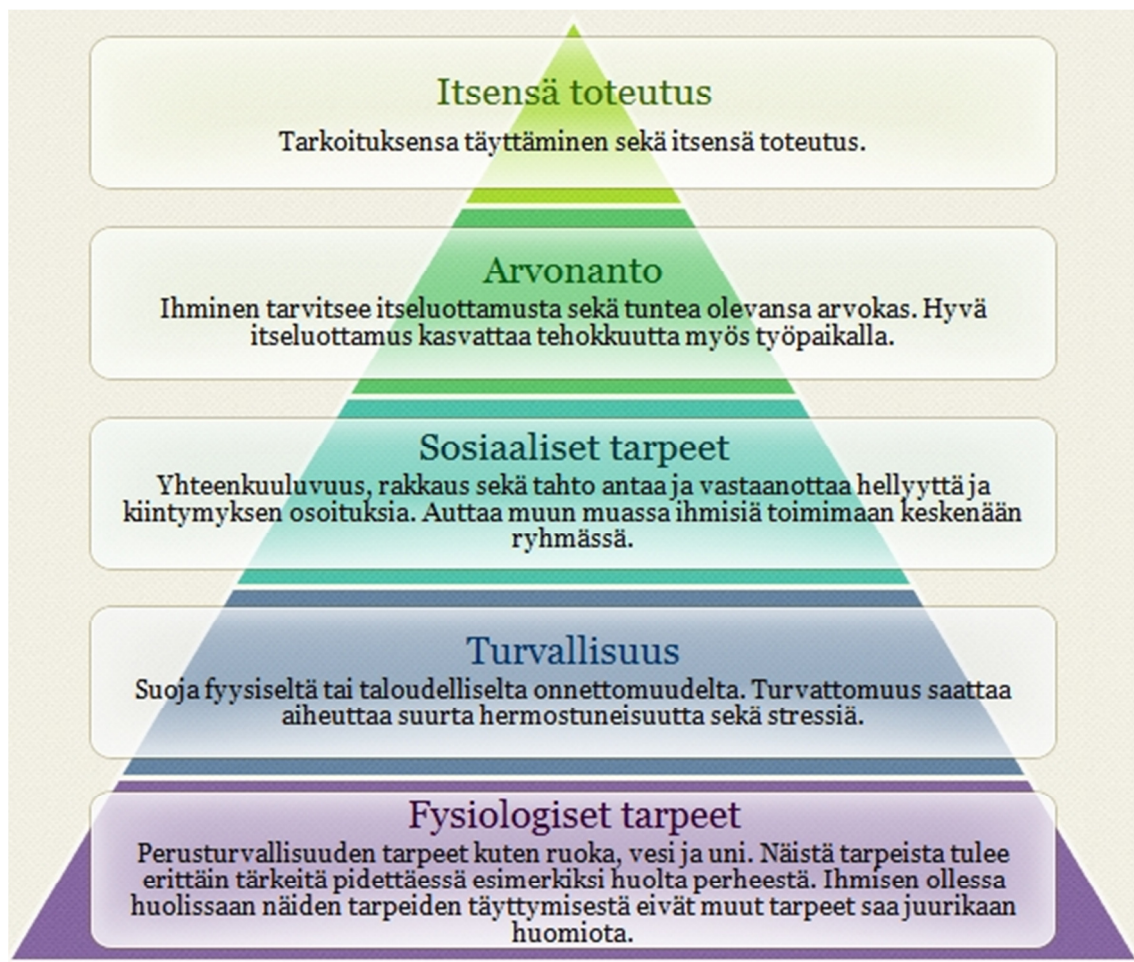
Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Turun ammattikorkeakoulu. 2013. Ajankohtaista. Ammattikorkeakoulujen rahoitusta muutetaan tuloksiin perustuvaksi. Hakupäivä 15.2.2014, <http://www.turkuamk.fi/fi/ajankohtaista/90/ammattikorkeakoulujen-rahoitusta-muutetaan-tuloksiin-perustuvaksi/>

Vanhanen-Nuutinen, L., Laitinen-Väänänen, S., Majuri, M. & Weissmann, K. 2009. Puhetta ammattikorkeakouluopettajuudesta työelämän kehittämistehtävissä. Teoksessa A. Töytäri-Nyrhinen (toim.) Suunnannäyttäjät: uusia avauksia ammattikorkeakouluopettajien työhön. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 85–106.

Watkins, J. & Mohr, B. 2011. Appreciative inquiry: Change at the speed of imagination (2nd edition). Hakupäivä 9.3.2014,
<http://site.ebrary.com.ezp.oamk.fi:2048/lib/oamk/docDetail.action?docID=10456207&p00=%22appreciative%20inquiry%22>

1. Kuinka usein olet käynyt vaihdossa (vuositasolla)? Mistä lähtien olet ollut mukana opettajavaihtotoiminnassa?
2. Missä vaihtokohteissa olet käynyt? Mikä vaihtokohteista on suosikkisi? Miksi?
3. Koetko tarvitsevasi kohdejatkuu (eli menisi samaan tuttuun paikkaan useamman kerran)?
4. Tapaatko kohteessa olevia suomalaisia opiskelijoita?
5. Mistä saat tiedon opettajavaihdoista? Koetko tietoa olevan riittävästi tarjolla?
6. Millä tavalla hyödyit ammatillisesti vaihdossa käymisestä? (lisää omaa kompetenssia, tietoa muista kulttuureista, kielitaitoa, sosiaalisia taitoja jne)
7. Mitä uusia ideoita olet vaihdoista saanut omaan työhösi?
8. Minkälaisia uusia asioita vaihtotoiminta on kehittänyt opetettavan aineen pedagogiikan kannalta?
9. Miten opettajavaihdot vaikuttavat työsi sisältöön ja kehittymismahdollisuuksiisi? (vaihtelu, vastuu, haastellisuus)
10. Minkälaisia haasteita vaihtoon lähteminen asettaa? (töiden organisointi, paineet onnistua..)
Miten selviät vaihdosta tulleista haasteista?
11. Kuinka sujuvaksi / työläiksi arvioit vaihtomatiasi käytännön järjestelyt?
12. Kenelle olet jakanut vaihtokokemuksiasi?
13. Koetko vaihdon olleen hyödyllinen omalle / vastaanottavalle oppilaitokselle?
14. Miten oppilaitos on hyödyntänyt vaihdoissa saamaasi uutta tietoa/kokemusta?
15. Minkälaisia uusia yhteistyöviritelmiä olet saanut tehtyä kv-vaihtojen pohjalta?
16. Onko mielestäsi ammatillinen verkostoituminen kv-kollegoiden kanssa helppoa? Miten tekisit siitä helpompaa?
17. Millä tavalla kehittäisit opettajavaihtotoimintaa?
18. Minkälainen olisi unelmiesi opettajavaihtojakso ulkomailla?
19. Millä perusteilla kannustaisit kollegoitasi lähtemään vaihtoon, jotka eivät siellä ole käyneet?
20. Jos et suosittele kollegoille vaihtoon lähtemistä, niin perustele miksi?
21. Tuleeko vielä jotain jotakin mieleen tai onko joku asia jäänyt käsittelemättä?



KUVIO 7. Maslow'n tarvehierarkia (EU KA3 ICT project "eMentor" 2014, hakupäivä 22.2.2014).